

TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN DERECHO

CURSO ACADÉMICO 2022 / 2023

TÍTULO:

**LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ABOGADOS
EN DESPACHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS**

WORK TITLE:

**Special employment relationship of lawyers in individual
and collective firms**

AUTOR/A:

Gonzalo Goñi Salvatierra

DIRECTOR/A:

Rubén López-Tames Iglesias

ÍNDICE

- 1. INTRODUCCIÓN.**
- 2. MARCO JURÍDICO.**
- 3. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ABOGADOS.**
 - 3.1. Definición y características.**
 - 3.2. Exclusiones.**
- 4. SUJETOS DE LA RELACIÓN LABORAL.**
 - 4.1. El abogado.**
 - 4.2. El empleador.**
 - 4.3. La clientela.**
- 5. RÉGIMEN LABORAL DE LOS ABOGADOS EN DESPACHOS.**
 - 5.1. Tiempo de trabajo del abogado trabajador. Jornada, descansos y permisos.**
 - 5.2. Retribución.**
 - 5.3. Contrato en prácticas.**
- 6. DERECHOS Y DEBERES.**
 - 6.1. Del abogado-trabajador.**
 - 6.2. Del titular del despacho.**
- 7. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL.**
 - 7.1. Suspensión del contrato de trabajo.**
 - 7.2. Extinción del contrato de trabajo.**
- 8. CONCLUSIONES.**
- 9. BIBLIOGRAFIA.**

Abreviaturas

EGAE: Estatuto General de la Abogacía en España.

RLEA: Relación Laboral Especial de los Abogados.

ET: Estatuto de Trabajadores.

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical.

LGSS: Ley General de la Seguridad Social.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

1. INTRODUCCIÓN

La abogacía es una profesión multiseccular, dedicada a la defensa de los derechos e intereses jurídicos de los ciudadanos, y también pieza esencial en el funcionamiento de uno de los poderes del Estado –el Poder Judicial– y en la satisfacción del derecho fundamental a obtener tutela judicial efectiva, lo que acredita la relevancia constitucional de los intereses públicos involucrados en su ejercicio. Ésta podrá ejercerse por cuenta ajena, en régimen de relación laboral especial o común.

Aquellos abogados que prestan sus servicios en un despacho individual o colectivo se regirán por la relación laboral especial, pese a prestar servicios retribuidos, y hacerlo dentro del ámbito de organización y dirección del titular del despacho, o de un empleador, van a tener una cierta libertad e independencia a la hora de llevar a cabo su actividad profesional.

Se rigen por una regulación específica, diferenciada de la regulación de la relación laboral común que se recoge en el Estatuto de los Trabajadores, ya que se hace necesario modular o adaptar determinados aspectos de la relación laboral común, los que se regulan en el Estatuto de los Trabajadores; en concreto, los siguientes aspectos enumerados en el preámbulo del RLEA:

- El poder de dirección que las normas laborales reconocen a los titulares de los despachos, en su condición de empleadores.
- Los derechos y deberes que se reconocen a los abogados en su condición de trabajadores, que aparecen condicionados por las normas que rigen la profesión.
- El deber de obediencia que las normas laborales imponen a los trabajadores, si en el caso de los abogados este deber aparece debilitado o limitado.

- La regulación del tiempo de trabajo, en la medida en que la realización de la actividad profesional requiere disponer de un mayor margen de flexibilidad en la utilización y distribución del mismo.
- La regulación de las consecuencias que se pueden derivar de la falta de diligencia en el ejercicio de la actividad, en la medida en que los indicados deberes y obligaciones aparecen reforzados en esta relación laboral.

Por todo esto se hizo indispensable la aprobación 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.

El objeto de mi Trabajo Fin de Grado (TFG) se centra en analizar cómo afecta la introducción de esta relación especial y su aplicación en los despachos de abogados. Es una importante cuestión diferenciar la relación común de la especial y el porqué de llevar a cabo una regulación especial para aquellos abogados que prestan sus servicios en despachos. Ello me ha llevado a acudir a diferentes monografías y artículos elaborados en los años posteriores a la introducción del Real Decreto regulador de esta cuestión que tratan el impacto de su introducción.

En el presente trabajo se hace referencia primeramente a la legislación que regula esta relación especial.

Seguidamente se analiza con detenimiento cada uno de los elementos de esta relación laboral especial así como su contrato y los derechos y obligaciones de cada sujeto.

Por último, acaba con una referencia a los problemas que han ido surgiendo en aplicación de esta relación laboral especial y con su regulación.

2. MARCO JURÍDICO

La Ley 22/2005, de 18 de noviembre, en su disposición adicional primera, apartado 1, reconoció el carácter especial de la relación laboral de los abogados que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho, individual o colectivo, y habilitó al Gobierno para que regulara dicha relación laboral especial. Esta disposición adicional establece qué relaciones laborales serían consideradas de carácter especial y qué actividades no quedarían incluidas en el ámbito de la relación laboral. En el apartado tercero de esta misma disposición adicional primera se establece que los abogados incluidos en el ámbito de la relación laboral especial serán dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

En virtud de tal previsión, el Real Decreto Legislativo 8/2015 de la Ley General de la Seguridad Social, a través de su artículo 136, establece en la actualidad que los abogados, que realicen su actividad en despachos profesionales individuales o colectivos se considerarán incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

El Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, fue entonces la normativa encargada de regular la indicada relación laboral de carácter especial. Se reguló en ella los elementos básicos de la relación, así como el contrato de trabajo, el régimen de prestación, los derechos y deberes que derivan del contrato o las vicisitudes que pueden concurrir en la relación laboral especial. Será la normativa de referencia en este ámbito.

El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el nuevo texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores contempla en su artículo 2.1 apartado k) esta relación laboral de carácter especial.

También en el Título segundo del libro séptimo de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, se regulará la situación de los Abogados, Procuradores y Graduados Sociales, mencionando en su artículo 542 la denominación y función de los abogados: aquellos licenciados en Derecho que ejerzan profesionalmente la dirección y defensa de las partes en toda clase de procesos, o el asesoramiento y consejo jurídico. Dispone también que su actuación ante juzgados y tribunales debe ser libre e independiente, respetando el principio de buena fe y con el deber de guardar secreto de todos los hechos o noticias que conozcan por razón de su actuación profesional.

El Real Decreto 135/2021, de 2 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española será el texto legal que recogerá los aspectos esenciales de esta comunidad profesional. Esta reciente normativa regula la profesión y la dota de un marco legislativo moderno y eficaz que sustituirá al que regía desde el año 2001.

En su artículo 37 se prevé el régimen laboral *“La abogacía podrá ejercerse por cuenta ajena en régimen de relación laboral especial o común”*, estableciendo en el siguiente artículo que en caso de que la relación laboral sea de carácter especial, se regirá por la normativa reguladora de dicha relación de carácter especial.

3. LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ABOGADOS

En primer lugar, como ocurre en el ordenamiento laboral común, los abogados incluidos en el campo de aplicación de la relación laboral especial de la abogacía son aquellos que, en cuanto abogados, cumplen las exigencias legales y corporativas, es decir, quienes “de acuerdo con la normativa que resulta de aplicación, estén habilitados para ejercer la profesión de abogados” (art. 4.1 RLEA); y que, a la vez, en cuanto trabajadores, cumplen los cuatro presupuestos sustantivos de laboralidad: la voluntariedad, la remunerabilidad, la dependencia y la ajenidad.

Hay que destacar la necesaria dedicación profesional del abogado a un despacho de abogados, y la laboralidad del vínculo, en estos casos, viene delimitada, más que por la nota de ajenidad, por la inclusión del abogado en el ámbito de dirección y organización del empresario, primando en consecuencia la nota de dependencia; se adjetiva la dependencia como una “dependencia orgánica y funcional” [OB].

3.1 DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS

A continuación, vamos con la definición, se entiende por relación especial a “la actividad profesional de los abogados que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados individual o colectivo”.

El artículo 4.2 RLEA establece lo que se debe entender 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”.

Algunas de las características generales de esta relación laboral especial serian:

- La prestación de una específica actividad profesional: la propia de un abogado.
- Un dual elemento subjetivo, es decir: un trabajador que ostente la condición de abogado y un empresario que tenga la consideración de despacho de abogados, individual o colectivo.
- La jornada de trabajo será la pactada en convenio colectivo, o en su defecto, en el contrato de trabajo, no pudiendo superar en ningún caso los límites de duración que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores en cómputo anual.
- Las retribuciones serán las que se acuerden en el contrato, que en todo caso respetarán las cuantías mínimas y las garantías establecidas legalmente o las acordadas en convenio colectivo.
- Régimen de exclusividad: “los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario”. Cabe decir, como ya veremos más adelante, que esta exclusividad llevará consigo una compensación económica adecuada por la exclusividad, que se determinará en el convenio colectivo o, en su caso, en el contrato de trabajo.

3.2 EXCLUSIONES

Primeramente, la Ley 22/2005 establece dos “pautas de exclusión”, referidas a los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o asociados con otros y a las colaboraciones que se concierten entre los abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos.

Al cobijo de estas pautas de exclusiones, el Real Decreto regulador de la relación especial laboral de los abogados, RD 1331/2006, establece ocho “no inclusiones” que citamos a continuación.

1ª. “El ejercicio en común de la profesión de abogado como socio a través de sociedades profesionales constituidas de acuerdo con lo previsto en el ordenamiento jurídico” -art. 1.2 a)-. La agrupación o asociación de abogados puede adoptar cualquier forma admitida en derecho y ello es bastante para aplicar a los asociados, que ejerzan en común la profesión de abogado, el carácter de trabajadores por cuenta propia y no el carácter de trabajadores por cuenta ajena. En la mayoría de los casos se encuentra el de las sociedades profesionales, que se registrarán por su legislación específica.

2ª. “Las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos de abogados” -art. 1.2, b)-, y ello, aunque la labor del abogado-trabajador no consista en el desempeño de funciones asesoras y sea la del propio ejercicio de la abogacía.

3ª. “Las relaciones que se establezcan entre abogados que se limiten a compartir locales, instalaciones u otros medios o servicios de cualquier naturaleza, siempre que se mantenga la independencia entre ellos, no se identifiquen de forma conjunta ante los clientes y no se atribuyan a la sociedad que eventualmente puedan constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes” -art. 1.2, c)-.

De este supuesto de exclusión derivan dos subsupuestos según se constituya o no un vínculo societario:

a) sin vínculo societario, no podrán celebrar contratos relacionados con el trabajo propio de los abogados, pero si con el mantenimiento y financiación de las instalaciones. Se presume la existencia de un vínculo laboral y no societario.

b) con vínculo societario entre los abogados. Lo importante es que no actúen como bufete unitario ante los clientes, debe haber pluralidad uniorgánica de abogados individuales.

4ª. “Las relaciones que se establezcan entre los despachos y los abogados cuando la actividad profesional concertada a favor de aquéllos se realice con criterios organizativos propios de los abogados y la contraprestación económica percibida por éstos por dicha actividad esté vinculada enteramente a la obtención de un resultado o a los honorarios que se generen para el bufete por la misma.

Se exceptúan de ese supuesto las relaciones en las que se garantice a los abogados por la actividad profesional concertada, periódicamente, unos ingresos mínimos” -art. 1.2, d)-. Esta compleja exclusión nos lleva a diferenciar el contrato de servicios del contrato de trabajo. La exclusión es únicamente razonable cuando el bufete concierte efectivamente prestaciones aisladas, y de resultado, con un abogado ejerciente, pero resulta rechazable por fraudulenta si se utiliza como medio de alcanzar un objetivo distinto al querido por la norma legal, disfrazando de arrendamientos de servicios sucesivos lo que en verdad es un contrato de trabajo continuado. Toda la desuniforme doctrina judicial e incluso jurisprudencial sobre aquella difícil delimitación contractual¹ se hará presente y, ante litigios concretos, tomarán cuerpo una vez más las mil y una variables relacionadas con el lugar de trabajo, el horario, el tiempo de jornada dedicado a la actividad, el modo de facturar y de cobrar los honorarios o retribuciones, la cuantía de unos y de otras, la independencia personal efectiva, la fungibilidad de la prestación, la utilización de colaboradores propios, y tantas otras más.

¹ Cfr. la sección fija, de jurisprudencia, sobre concepto de «trabajador», que realiza y comenta un equipo formado por profesores de la UAM y letrados del Bufete de la Villa, en la publicación periódica “Justicia Laboral. Revista de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social” editada por Lex Nova, a partir del número 1 (febrero de 2000) y hasta el número 29 (febrero de 2007), último de los publicados a la fecha de aparición de este trabajo en la revista del Centro de Estudios Financieros.

5ª. “Las actividades profesionales que desarrollen los abogados contratados por un despacho, con autorización de éste, a favor de sus propios clientes, cuando cobren los honorarios devengados por tales actividades profesionales directamente de los mismos” -art. 1.2, e)-.

Esta exclusión autoriza a diferenciar hipótesis diversas: la existencia de una relación laboral especial entre el bufete empleador y el abogado trabajador y, en tanto dure su vigencia, la existencia de una autorización expresa para que el abogado trabajador compatibilice la atención a los clientes del bufete empleador y la atención a sus propios clientes en el ámbito de aquel bufete, si fuese fuera del mismo la autorización no sería exigible.

Es importante dejar claro que, si los honorarios se perciben directamente del bufete empleador, y no de los clientes, la actividad realizada por el abogado trabajador será, al margen de la voluntad de los contratantes, una actividad laboral especial y no una actividad profesional libre del abogado que la lleve a cabo. Si, no obstante faltar la autorización, el abogado trabajador atiende en el bufete empleador a clientes propios, la actuación del abogado trabajador entraría dentro de un supuesto de incumplimiento contractual por infracción de los deberes nacidos de la relación fiduciaria.

6ª. “Las actividades profesionales que realicen los abogados contratados por un despacho derivadas del turno de oficio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 10 de este real decreto” -art. 1.2, f)-. Exclusión similar a la anterior, con la diferencia de que los clientes en este caso provienen necesariamente del turno de oficio, lo que hace innecesario obtener la autorización del bufete, al venir está establecida por ley.

7ª. Similar a la exclusión anterior es la que tiene lugar cuando los abogados sometidos a la relación laboral especial con el bufete empleador actúan a favor de sus propios familiares, comprendiendo por tales el cónyuge y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive o por adopción -art. 5.2, d)-.

Significa una excepción *ex lege* al principio de exclusividad. No se requiere que los familiares objeto de la asistencia letrada convivan con el abogado trabajador y, acorde al silencio de la norma, resultaría indiferente que el abogado trabajador reciba o no honorarios de los familiares objeto de la defensa.

8ª. “Los abogados trabajadores que presten servicios en un bufete empleador con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de los mismos” -art. 1.3, párrafo 1.º-. Existe un distinto concepto de familiares al recientemente visto artículo 5.2 d), en cuanto que, en aquel precepto, junto al cónyuge y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, se incluyen también todos los ascendientes y descendientes cualquiera que sea el grado de consanguinidad.

La exclusión de los familiares establecida en el artículo 1.3 es idéntica a la que establece el artículo 1.3 e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores respecto de la relación laboral común. De todos modos, como ya se cita en el propio artículo, la exclusión no es definitiva, juega simplemente como una presunción *iuris tantum* que puede desvirtuarse si “se demuestra la condición de asalariados de los mismos, es decir, de los abogados para el bufete empleador”.

Una cuestión compleja sería la relativa a si la exclusión solo juega en el caso de titularidad individual del bufete empleador o si puede operar también cuando la titularidad es colectiva, pero pluripersonal, y el parentesco existe entre uno de los abogados titulares y el abogado trabajador familiar, cuestión que debe resolverse en sentido afirmativo, aunque no si la titularidad del bufete corresponde a una persona jurídica². Lo que sí es muy claro es que la convivencia no requiere dependencia económica, pues en el derecho español

² La STS de 18 de marzo de 1998 (Rec. 2361/97) lo corrobora alegando “en puridad, cuando el empresario es una persona jurídica, no puede hablarse de los parientes del empresario” ...

hay base normativa suficiente para su delimitación conceptual y para su exigibilidad o no conjunta en los casos concretos³.

³ El artículo 7 LGSS excluye del campo de aplicación del sistema de seguridad social a los familiares del empleador, en los mismos grados y líneas, siempre que ... “convivan en su hogar y estén a su cargo” ... Esa doble circunstancia suele ser exigida, asimismo, para causar determinadas prestaciones del sistema, por ejemplo en el artículo 176.2, a) LGSS, en tanto que en otros casos sólo se exige la dependencia económica, por ejemplo en el artículo 182.1, b) LGSS.

4. SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

Existen una serie de limitaciones tanto en la figura del trabajador como en la del empleador que es necesario concretar en cada caso a fin de especificar cuáles son las fronteras entre esta relación laboral de carácter especial y la común.

La singularidad de esta relación laboral especial se encuentra en el hecho de que los sujetos de la misma han de tener una especial o concreta condición para poder ser parte de la misma.

4.1 EL ABOGADO

En relación con el trabajador de esta relación laboral especial, el artículo 4 del Real Decreto 1331/2006 establece que lo serán “quienes, de acuerdo a la normativa que resulte de aplicación, estén habilitados para ejercer la profesión de abogado”. A la vista de esta previsión, en tanto que nada más se concreta al respecto, se habrá de contar con el artículo 4 del EGAE que vienen a delimitar la noción de profesionales de la Abogacía a quienes estén sujetos al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Esten en posesión del título oficial que habilita para el ejercicio de la profesión,
- Se encuentren incorporados a un Colegio de la Abogacía en calidad de ejerciente, cumpliendo además los requisitos exigidos para ello, y
- Se dediquen de forma profesional al asesoramiento jurídico, a la solución de disputas y a la defensa de derechos e intereses ajenos, tanto públicos como privados, en la vía extrajudicial, judicial o arbitral.

De esta delimitación, sin embargo, hay que realizar una serie de consideraciones, y es que, en primer lugar, en cuanto al acceso a la profesión de abogado, en España no se había previsto, a diferencia de otras experiencias de Derecho comparado, un régimen específico para la obtención del título

profesional de abogado que con carácter necesario se hubiera de obtener para el desempeño de la profesión de abogado. Ello, sin embargo, se ha considerado desde los diferentes sectores implicados -el Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial, el Consejo General de la Abogacía Española, los Colegios de Abogados, las Universidades españolas⁴- como elemento que puede distorsionar e incidir de manera negativa en el ejercicio por el ciudadano del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Ello ha motivado la aprobación de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los Tribunales, la cual viene a establecer en cualquier caso un condicionante más para el ejercicio profesional de abogado adicional a los ya previstos en el EGAE: el título profesional de abogado.

En definitiva, de esta delimitación no cabría más que considerar la exclusión del ámbito de aplicación de la misma a cualquier sujeto que aun viniendo colaborando en funciones de asesoramiento jurídico en un despacho de abogados, no concurren en él los requisitos legales establecidos para ostentar la condición profesional de abogado. Además, como es obvio, no quedan incluidos aquellos trabajadores que, aun reuniendo la condición profesional de abogado, no realicen en el despacho en el que presten servicios los propios de tal profesión, estando en este caso contratados para la prestación de servicios ajenos a los que son inherentes a la profesión de abogado⁵.

4.2 EL EMPLEADOR

Tuset del Pino definirá al empleador como “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

⁴ La capacitación profesional de los abogados encuentra fiel reflejo en los diversos documentos que se han venido produciendo y que vienen a ser destacados en la propia Exposición de Motivos de la Ley 34/2006, apartado II.

⁵ En este sentido, *vid.* GALA DURÁN, C.: «Ámbito de aplicación», en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., coord.): *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006*, op. cit., pág. 29.

económica o profesional, a título lucrativo, de o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena, sin sujeción por ella a contrato de trabajo”⁶.

La disposición adicional primera de la Ley 22/2005 vincula su condición al despacho de abogados, individual o colectivo. Determinación que se recoge en el párrafo 2.0 del artículo 4 RLEA, pero que, sin embargo, se le adiciona seguidamente una serie de previsiones, que podríamos calificar como de clarificación terminológica, y que pueden plantear dudas acerca de la legalidad de las mismas.

Nada especifica el mencionado precepto en relación a los despachos de abogados individuales, debiendo remitirse para su concreción conceptual al artículo 35 del EGAE. De él se desprende que se entenderá por tal aquel cuya titularidad recae sobre una única persona.

Será el titular del despacho quien responderá frente a los clientes por las actuaciones del despacho, e igualmente es quien devenga los honorarios correspondientes. No obstará a tal consideración de titular del despacho determinadas circunstancias que pudieran concurrir en esta modalidad organizativa de despacho de abogado como serían:

- Que el profesional de la Abogacía se limite a compartir locales, instalaciones, servicios u otros medios con otros abogados, manteniendo la independencia de sus bufetes y sin identificación conjunta ante los clientes.
- Que concierte con otros abogados acuerdos de colaboración para determinados asuntos o clases de asuntos.

En cambio, los términos reglamentarios son bien diferentes cuando se trata de determinar qué habrá de considerarse como despachos de abogados colectivos, puesto que para este caso si viene a establecer una serie de observaciones o concreciones en muchos casos descriptivas y en otros no tanto.

⁶ TUSET DEL PINO, P., *El contrato de trabajo especial de los abogados*, Grupo difusión (2007, Madrid), pág. 111.

Así, el artículo 4.2 RLEA establece que se considerarán tales aquellos cuya “titularidad corresponda conjuntamente a dos o más abogados agrupados, en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho⁷, 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”.

Esta previsión se encuentra en la propia determinación que de los despachos de abogados colectivos se viene a realizar en el artículo 40 del EGAE⁸. Tanto en la RLEA como en el EGAE admiten que puede instrumentarse mediante cualquier forma admitida en derecho, societaria o no. Por otro lado, el artículo 40 EGAE tiende a garantizar de una forma precisa que los despachos colectivos estén precisamente en manos de los abogados asociados; y esta exigencia bien puede encontrarse implícita en el requisito de la titularidad conjunta de dos o más abogados que establece el 4.2 RLEA.

Por último, respecto a los despachos multiprofesionales son los legalmente constituidos que incluyan, entre los servicios profesionales que ofrezcan a sus clientes, los correspondientes al ejercicio profesional de la abogacía, siempre que se cumplan las condiciones establecidas para esta forma de ejercer la profesión de abogados en las normas que regulan la misma (art. 4.3 RLEA). Existe, pues, una remisión explícita en este punto al artículo 43 EGAE, dedicado precisamente al ejercicio de la abogacía en régimen de colaboración multiprofesional.

Hay que entender, sin embargo, que la organización multiprofesional de los bufetes no es compatible con formas de agrupación sin personalidad jurídica, pues el artículo 43.1 EGAE alude al derecho de “asociarse” y en el derecho

⁷ En este sentido, téngase en cuenta la incidencia que sobre ello habrá de tener la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales (BOE de 16 de marzo de 2007).

⁸ Vid. GALA DURÁN, C.: «Ámbito de aplicación», en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., coord.): *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos*. Comentarios al Real Decreto 1331/2006, *op. Cit*, pág. 37.

vigente no cabe asociación sin personalidad; la posibilidad de una sociedad irregular ha de ser descartada, y esto es porque el artículo 4.3 RLEA solo acepta los bufetes multiprofesionales “legalmente constituidos”.

4.3 LA CLIENTELA

El cliente es uno de los sujetos de la relación laboral especial y están reconocidos en el artículo 13 RLEA.

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 el reconocimiento de la clientela que pudiere aportar al inicio y durante la relación laboral al despacho el abogado que presta sus servicios. En consecuencia, de esto se reconoce un derecho de los abogados-trabajadores a que se les reconozca la clientela aportada al inicio de la relación laboral, así como a que se les compense económicamente por ello, difiriéndose para el ejercicio efectivo de este derecho a lo dispuesto bien en el convenio colectivo que fuere de aplicación, o bien en el contrato de trabajo que vincule a cada abogado al despacho.

En este sentido el artículo 13 RLEA se puede calificar como no intervencionista⁹ en cuestiones de determinación del alcance que hubiere de reconocérsele al incremento eventual del negocio que pudiere conllevar la aportación de los clientes que el abogado tenía en “cartera” con anterioridad a la relación laboral que lo vincula al despacho.

De este modo, esa posible opción de negocio que se adquiere por el despacho con la contratación de un abogado que cuente con una cartera propia de clientes, o que pueda ir materializándose está a lo largo del desarrollo de la relación laboral, se entiende que habría de contar con una compensación económica en todo caso, no debiéndose haber diferido su total concreción al

⁹ En este sentido, vid. DE LA VILLA GIL, L.E.: “La relación laboral especial de los abogados (Comentarios al RD 1331/2006, de 17 de noviembre)”. op. cit., pág. 28.

momento inicial de la contratación, o a la negociación colectiva, que en todo caso resulta innecesario su reconocimiento, puesto que no cabe duda de que queda dentro del ámbito de actuación de la autonomía de la voluntad.

En conclusión, 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.

5. RÉGIMEN LABORAL DE LOS ABOGADOS EN DESPACHOS

En relación con el régimen de prestación de la actividad laboral nos encontramos, en primer lugar, con la dedicación exclusiva. El artículo 10 RLEA establece la regla general según la que los abogados prestan sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, previendo dos excepciones: la primera que el contrato de trabajo se haya concertado a tiempo parcial; y, la segunda, que en el propio contrato se haya establecido lo contrario.

Según el apartado 2 del mismo artículo, la dedicación exclusiva implica: la imposibilidad de ejercer la profesión de abogado por cuenta propia, imposibilidad también de celebrar otros contratos de trabajo con otros despachos y de desempeñar cualquier otra actividad profesional, si así se hubiera pactado.

Para la norma reguladora de esta relación especial, la prohibición es más severa que para la norma estatutaria, al punto de que la doctrina la ha calificado de norma “exótica e injustificada sin precedentes en el ordenamiento español de trabajo” ^[106]. En efecto, para el ET no toda actividad concurrente queda prohibida sino específicamente aquella que quepa calificar de desleal. En este régimen especial, desaparece la exigencia de deslealtad y queda prohibida toda actividad concurrente: esto es el ejercicio profesional de la abogacía, por cuenta propia o por cuenta ajena.

Para que la dedicación exclusiva comprenda, además, la prohibición de efectuar cualquier otra actividad profesional, distinta de la abogacía, es necesario que el contrato lo haya previsto expresamente, por lo que el pacto que así lo establezca será un pacto de plena dedicación en el sentido del artículo 21.1 ET.

El primer problema que se plantea es si la compensación económica del artículo 10.2.b) RLEA se refiere a todas las consecuencias de la exclusividad o únicamente a la plena dedicación. La duda se plantea porque el artículo 10.2 RLEA establece el derecho a percibir una compensación económica adecuada “por la exclusividad”; mientras que ese mismo derecho se regula en el ET como inherente a la plena dedicación. En esta regulación se entiende que la

compensación económica deberá ser mayor cuando exista pacto de plena dedicación; y, seguramente deberá ser menor cuando el abogado permita al abogado llevar asuntos propios.

También podemos apreciar que en el apartado 3 del mismo artículo se establecen una serie de supuestos que resultan compatibles con el régimen de dedicación exclusiva y que, al venir precedidos por la expresión “en todo caso” resultan de aplicación aun en los casos en los que se hubiere pactado plena dedicación. Estos supuestos serán: la prestación de asistencia letrada y defensa jurídica y otras obligaciones que por imperativo legal debieran realizar los abogados y actividades compatibles con la abogacía y complementarias de ésta.

Por último, el artículo 10.4 RLEA permite que contractualmente se acuerde la posibilidad de que los abogados que prestan servicios profesionales en los despachos puedan asesorar o defender a sus propios clientes y percibir por ello, directamente, los oportunos honorarios profesionales. Se trata de posibilitar una excepción al régimen ordinario de dedicación exclusiva que sólo resultará factible cuando se haya previsto en el contrato de trabajo.

En segundo lugar, en este régimen de prestación de la actividad laboral, nos encontramos con el artículo 11 RLEA, bajo el título de “El pacto de permanencia”, que se limita a posibilitar que las partes de esta relación laboral especial pueden suscribir el pacto regulado en el artículo 21.4 ET.

Tradicionalmente se viene entendiendo por doctrina y jurisprudencia que al ser el pacto de permanencia una renuncia al derecho del trabajador a dimitir y al ser expresión del constitucional derecho a la libre elección de profesión u oficio, el ordenamiento jurídico establece una serie de exigencias para acogerse a este pacto de permanencia:

- La primera exigencia se eleva por el artículo 21.4 ET como requisito para la válida celebración del pacto y consiste en la necesidad de que el trabajador haya recibido "una especialización profesional para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico". La jurisprudencia viene

destacando que la especialización profesional no es la común o corriente, no es la que le corresponde al trabajador como derecho regular establecido en el artículo 4.2. b) ET, sino que “se trata de un adiestramiento especializado y específico que implica un costo adicional y extraordinario para el empleador, pero al mismo tiempo resulta un enriquecimiento del patrimonio o del valor profesional del trabajador” ⁽¹⁰⁾.

- La segunda exigencia es la limitación temporal de su duración. aquí la solución es la misma que la del Estatuto: la duración del compromiso de permanencia no será superior a dos años; aunque nada impide una duración inferior.
- La tercera exigencia es la de la forma: tanto el RLEA como el ET exigen la forma escrita, esta forma se eleva a requisito para la validez del pacto.

También regula el RLEA los efectos del incumplimiento del pacto, especificando que, si el abogado abandona el despacho antes de terminar el plazo pactado de permanencia, el despacho tendrá derecho a la oportuna indemnización de daños y perjuicios. La solución indemnizatoria es lógica si se tiene en cuenta que difícilmente podría imponerse, de manera coactiva al abogado el cumplimiento de la obligación personalísima de seguir prestando servicios. La cuantía será la que se hubiera pactado en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo, pudiéndose establecer una cantidad diferente en función de la fecha del incumplimiento. Tradicionalmente, la jurisprudencia aplicativa del artículo 21.4 ET limita el total indemnizatorio pactado en atención a los gastos y desembolsos invertidos por el empresario en la formación del trabajador¹⁰.

5.1 TIEMPO DE TRABAJO DEL ABOGADO TRABAJADOR. JORNADA, DESCANSO Y PERMISOS.

De la jornada y los horarios de trabajo dispondrá el artículo 14 que “la duración de la jornada de trabajo de los abogados será la que se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, no pudiéndose

¹⁰ STS 820/1991, de 14 de febrero de 1991.

superar en ningún caso los límites de duración de la jornada (40 horas semanales) que se establecen en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (artículo 34), calculados en cómputo anual”.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior se considerará tiempo de trabajo el tiempo que los abogados permanezcan en el despacho realizando actividades propias de su profesión y el que dediquen fuera del despacho para la asistencia y defensa de los clientes. En este sentido se declaró la nulidad de lo que disponía el párrafo tercero del mismo artículo 14.1, alegando que “No se computará a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo, sin perjuicio de su compensación económica, el tiempo que empleen los abogados en los desplazamientos o esperas, salvo que durante los mismos realicen actividades propias de su profesión. En los convenios colectivos se determinarán los supuestos concretos de desplazamientos y esperas que no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada”.

Se entiende que hay una intencionalidad clara de limitar lo que se considera tiempo de trabajo, al efecto de rentabilizar al máximo el mismo y evitar que los abogados superen fácilmente su jornada máxima¹¹, pero ese es un objetivo que debe equilibrarse con las reglas sobre jornada laboral generales que tienen una dimensión preventiva y que deben responder a las normas europeas en la materia.

Sin duda los convenios podrán establecer modulaciones y se podrán establecer pactos contractuales razonables al respecto, pero, a falta de los mismos, los desplazamientos cortos, por ejemplo para ir del despacho a un juzgado, o la espera en un juzgado en compañía del cliente, especialmente si se sigue en contacto con el despacho (teléfono, internet, etc.) deben entenderse, muy posiblemente, no como actividades en el despacho, que no lo son, pero sí "actividades propias de su profesión", pues ciertamente son la esencia de la actividad de cualquier abogado y posiblemente entrarían dentro del concepto del

¹¹ RODRÍGUEZ PIÑERO, 2007, p. 15 y DE LA PUEBLA, 2007, p. 84.

artículo 1 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo: "todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad".

Otra cosa son los desplazamientos largos, como por ejemplo los que realicen a otras poblaciones por reuniones de trabajo o atención a clientes, periodos que en otras actividades tampoco se consideran propiamente como de trabajo.

Por otro lado, la jornada de trabajo para los abogados se podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año por pacto en convenio colectivo, por acuerdo colectivo en el ámbito del despacho con los representantes de los abogados (acuerdos de empresa) o por pacto individual con el propio afectado. En todo caso, la distribución deberá hacerse de tal manera que se asegure el servicio a los clientes y el cumplimiento de los plazos procesales.

Tampoco es novedad la referencia que hace la RLEA en su artículo 15 acerca de los descansos, vacaciones, fiestas y permisos: "Los abogados tendrán derecho a los descansos, vacaciones, fiestas y permisos que disfruten el resto de los trabajadores, si bien podrán establecerse fechas o momentos distintos de su disfrute en atención al carácter perentorio o improrrogable de los plazos o de las actuaciones profesionales que tengan que realizar y de los asuntos que tengan encomendados".

Se prevé algo parecido en términos de flexibilidad, pues se prevé expresamente que puedan concederse en momentos distintos de los legalmente determinados o de los previstos en los acuerdos que al respecto se hayan establecido.

5.2 RETRIBUCIÓN

En un único precepto, encuadrado bajo el artículo 18 RLEA, se vienen a tratar las cuestiones referidas a la materia retributiva.

A la vista de las previsiones establecidas en el precepto, se puede destacar el carácter escasamente novedoso en contraste con el régimen jurídico laboral común. Como principal consecuencia de esta mínima regulación sobre tales cuestiones habrá de plantearse la plena aplicabilidad del régimen jurídico y de garantías que del salario se viene a establecer en el ET -arts. 26 a 33-¹² en tanto que, como ahora veremos, ninguna de las previsiones establecidas en RLEA se pueden considerar incompatibles con el régimen jurídico laboral común establecido en la norma estatutaria.

El mencionado artículo 18 RLEA, en paralelo con lo preceptuado al respecto por el artículo 26 ET, viene a establecer en su párrafo segundo una delimitación de lo que ha de entenderse por salario, utilizando una concepción muy amplia y extensiva del mismo, puesto que se refiere a “todas las percepciones que los abogados reciban de los despachos”. Y puesto que con posterioridad no se prevé exclusión alguna, ello nos deba plantear la cuestión de considerar la totalidad de las cantidades percibidas por el abogado como salario.

Por otro lado, en la conceptualización de salario realizada por el mencionado artículo 18.2 se incluye una referencia a una de las distintas partidas salariales manejables para conformar la estructura salarial: “las que puedan estar vinculadas a los ingresos obtenidos por los mismos”. Esta precisión refleja una tendencia consolidada en este sector de actividad como es la de la utilización de un concepto variable en la determinación del salario de los abogados, remarcándose así la opción de política-jurídica, comercial y económica de potenciar la retribución variable, de manera que tienden a predominar los aspectos dinámicos frente a los elementos estáticos del salario¹³.

Sin perjuicio de ello, hubiera sido oportuno, que el mismo precepto se hubiese referido en este punto al derecho del abogado a que se le compensen

¹² Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: “La relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos”, *op. Cit.*, pág. 11.

¹³ AA. VV. (GARCÍA NINET, I., Dir.): *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005)*. Homenaje al Profesor Doctor Luis Enrique DE LA VILLA GIL, CEF, Madrid, 2005.

los gastos que se pudieren haber ocasionado con ocasión de la prestación de sus servicios, puesto que de los términos utilizados podría llegarse a la conclusión del no reconocimiento de este derecho a los abogados¹⁴.

Por último, se establece en este artículo 18 RLEA, dos referencias impuestas por el rasgo de la ajenidad que viene a constituirse en el principal elemento delimitador de la prestación de servicios relevantes para el Derecho del Trabajo. El que se mencione el deber de abono del salario “aunque los clientes no hubieren realizado pago alguno por las actividades realizadas” por los abogados (art. 18.1.2. °), así como el que los abogados “no devengarán ni podrán facturar a los clientes del despacho honorarios por los servicios prestados” (art. 18.3). Ambas menciones reflejan tanto la ajenidad en los riesgos¹⁵ -art. 18.1. 2º-, como la ajenidad en el mercado y en los beneficios -art. 18.3-.

5.3 CONTRATO EN PRÁCTICAS

Tal como determina el artículo 9 del RLEA, este contrato de trabajo en prácticas se podrá celebrar con “quienes estando habilitados para ejercer la profesión de abogado deseen iniciarse en el ejercicio profesional de la abogacía y pretendan adquirir el aprendizaje práctico de dicha profesión, colaborando o participando para ello en la actividad profesional del despacho”.

De esta delimitación normativa realizada en el artículo mencionado, intuimos que tres son los presupuestos de validez de esta modalidad contractual: subjetivo, temporal y objetivo.

En relación al elemento subjetivo de este contrato en prácticas este se concreta en: “estar habilitado para el ejercicio de la profesión de abogado”, una vez dicho esto se sobreentiende que para la puesta en práctica de esta

¹⁴ Así, vid. LUQUE PARRA, M.: «Derechos y deberes de los abogados en el contrato de trabajo», en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., coord.): La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006, op. cit., pág. 138.

¹⁵ Así, vid. STS de 15 de octubre de 2002.

modalidad contractual habrá de identificarse con que el sujeto cuente con el título profesional de abogado que determina la Ley 34/2006.

El segundo de los presupuestos que han de concurrir para la válida conclusión de esta modalidad contractual ha de ser el de carácter temporal. Acorde a lo que establece el artículo 9.2 a) RLEA habrá de entenderse que desde el día siguiente al de la obtención de dicho título profesional de abogado, habrá de computarse el plazo temporal establecido en la legislación ordinaria (art. 11 ET): cuatro años, o seis años cuando se trate de trabajador minusválido¹⁶.

Por último, el artículo 9.2 b) RLEA viene a establecer como tercer presupuesto -presupuesto objetivo- para la válida conclusión de este contrato en prácticas, que el puesto de trabajo asignado al abogado le permita adquirir el aprendizaje práctico de la profesión de abogado. Nada se establece acerca de qué actividades hayan de entenderse como necesarias o funcionales, por lo que, esta indeterminación, nos lleva a la conclusión de que el abogado solo podrá realizar cuantas actividades y actuaciones profesionales vengán vinculadas al efectivo ejercicio profesional de la abogacía.

Por otro lado, en el artículo 9.3 RLEA vienen a concretarse una serie de supuestos, en concreto tres, para los que de manera explícita se les establece la prohibición de recurrir a la presente modalidad de contrato de trabajo en prácticas, esto responde a que no concurre de manera efectiva uno o varios de los tres presupuestos establecidos para la válida conclusión de este contrato. En concreto, se prohíbe a los despachos de abogados concertar un contrato en prácticas con:

¹⁶ Supuesto al que no se refiere de manera expresa el artículo 9 del Real Decreto 1331/2006, pero que no cabe excluir su aplicación a esta relación laboral especial dada la remisión genérica que se establece al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores por el párrafo 2.º de dicho artículo 9 del Real Decreto 1331/2006. En el mismo sentido, vid. DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados (Comentarios al RD 1331/2006, de 17 de noviembre)», op. cit., pág. 25.

- El abogado que hubiere estado vinculado con otro contrato en prácticas con el mismo u otro despacho, siempre que se haya agotado la duración máxima prevista para el mismo: dos años.
- Los abogados que hubieran estado vinculados con el mismo u otro despacho a través de cualquier contrato de trabajo de duración superior a dos años, claro está que se refiere a que siempre que los trabajos para los que haya sido contratado el abogado sean para el desempeño de la actividad profesional de abogado.
- Para los abogados que hayan ejercido con anterioridad, y por un período superior a dos años, la profesión de abogado por cuenta propia o en virtud de contrato suscrito con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despacho de abogados.

Y, por último, aun cuando ello no venga previsto en el RLEA, se entiende que si se transgrediere alguna de estas prohibiciones se ha de considerar que procede la conversión del contrato de trabajo en prácticas celebrado de forma indebida en un contrato de trabajo por tiempo indefinido¹⁷.

En cuanto al régimen jurídico, el artículo 9.2 RLEA establece una serie de peculiaridades que se concretan en los siguientes términos:

1ª “Al trabajador se le asignará como tutor de las prácticas que realice a un abogado del despacho, que deberá tener más de 5 años de antigüedad en el ejercicio de la profesión” -art. 9.2, c) RLEA-, computándose esta, a partir de la incorporación del tutor a un colegio de abogados.

2ª “El trabajador tiene derecho a adaptar su jornada y horario de trabajo para asistir a actividades formativas externas que tengan la misma finalidad, en los términos previstos en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo” -art. 9.2, d) RLEA-, que son los instrumentos que pueden y deben buscar un equilibrio

¹⁷ Así, vid. DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados (Comentarios al RD 1331/2006, de 17 de noviembre)», op. cit., pág. 25.

entre los derechos formativos y las obligaciones de prestación de los abogados por cuenta ajena.

3ª Se prevé la transformación del contrato en prácticas en un contrato de carácter indefinido sometido al régimen jurídico establecido para esta relación laboral especial, en el supuesto en que el trabajador continuara prestando sus servicios después de agotar la duración máxima del contrato en prácticas -art. 9.2 e) RLEA-. Especialidad que ha sido objeto de críticas por la doctrina que la ha analizado¹⁸.

4ª Se establece en el párrafo 4.º del artículo 9 RLEA, el deber del titular del despacho en el cual se han realizado las prácticas, y una vez finalizadas estas, de expedición al abogado-trabajador de un certificado en el que se hagan constar la naturaleza de las actividades realizadas, su duración y el grado de prácticas alcanzado, esto es, se hará constar el “grado de experiencia o conocimiento alcanzado”.

5ª Por último, aun cuando no se establece de manera expresa en el precepto que hemos ido viendo, se entiende como parte del régimen jurídico del mismo la previsión referida al período de prueba al que cabe someterse al trabajador contratado -art. 8.2 RLEA-. Así su duración no podrá exceder de dos meses, salvo previsión diferente establecida en convenio colectivo.

Fuera de estas características vistas sobre el contrato en prácticas, nos queda por saber lo relativo a la duración del contrato y a la retribución del practicante. Cuanto se refiere a la duración de los contratos, se habrá de entender que rigen en toda su extensión las previsiones acerca de la duración del contrato de trabajo en prácticas establecidas en el artículo 11.1 b) ET: no inferior a seis meses ni superior a dos años. Pudiendo la negociación colectiva dentro del mismo concretar la duración que estime más apropiada. De otro lado, en relación a la retribución de los practicantes, encuentra aplicación plena lo

¹⁸ En este sentido, vid. DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados (Comentarios al RD 1331/2006, de 17 de noviembre)», op. cit., pág. 25.

dispuesto en el artículo 11.1, e) LET, de modo que aquella será, en primer término, la fijada en el convenio colectivo para esta modalidad contractual, en defecto de cuya determinación la cuantía no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100, respectivamente, durante el primero o segundo año de vigencia del contrato.

6. DERECHOS Y DEBERES

En esta materia, el RD 1331/2006 se remite, en general, a lo dispuesto en el ET, concretamente en sus artículos 4.1 y 4.2., si bien con las modulaciones específicamente establecidas en el propio Real Decreto.

Llama la atención que no se mencione la lista que ofrece el artículo 5 ET a los derechos básicos de los trabajadores, pero los mismos ya rigen en esta relación especial, aunque, evidentemente, con las modulaciones que la propia norma establece.

En este sentido, corresponde reflexionar sobre los derechos y deberes derivados del contrato de trabajo en la relación laboral especial.

6.1 DEL ABOGADO-TRABAJADOR

En el párrafo segundo del artículo 5 RLEA se encuentra el listado de derechos adicionales a los indicados en los mencionados párrafos 1 y 2 del artículo 4 ET, en primer lugar, se especifica en la letra a) un derecho de actuación de acuerdo a los “principios, valores, obligaciones y responsabilidades que imponen a los mismos las normas que rigen la profesión de abogado, incluidas las normas éticas y deontológicas”. Este derecho encuentra su respaldo en el límite normativo que se le reconoce al poder de dirección del empleador

Un segundo derecho se reconoce en la letra b) reconociendo a los abogados el derecho a “recibir durante el desarrollo de la relación laboral la formación necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional, en los términos previstos en este real decreto, en el convenio colectivo de aplicación o en el contrato de trabajo”. Este derecho viene a recoger el derecho previsto en la letra b del artículo 4 ET, aunque con carácter más limitado.

En la letra c) se reconocerá el derecho a “participar en las actividades docentes e investigadores que desarrolle el despacho, en los términos que se acuerde en los convenios colectivos que resulten de aplicación o en el contrato de trabajo que se concierte”. Constituye una proyección al régimen que se establece dentro del principio de exclusividad artículo 10 RLEA. Puede resultar novedoso que se prevea este derecho, puesto que se trata de actividades que van más allá de las actividades ligadas a la profesión de abogado, no constituyen

parte fundamental o esencial de la prestación laboral para la que ha sido contratado.

En cuarto lugar, la letra d) prevé 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, sin perjuicio del régimen de exclusividad que se concierte”. Mas que de un derecho constituye, nuevamente, una excepción al régimen de dedicación en exclusiva del artículo 10 RLEA.

Vistos los derechos, en relación con los deberes del abogado, estos están previstos en el párrafo 3 del mismo artículo 5, se establece un nuevo listado que apenas difiere de los previstos en el ET. Una de las singularidades de este régimen contractual será, tal y como destaca el propio preámbulo de la RLEA, el mayor respeto a los principios de buena fe y recíproca confianza, lo que determina una mayor exigencia en esta especial relación laboral del deber de diligencia.

Por tanto, en el cumplimiento por el abogado de sus obligaciones no bastará con cumplir con el contenido material y la extensión de sus obligaciones, sino que habrá que realizarse de una determinada forma impuesta por el modelo de diligencia propio del modelo de abogacía.

Esta dimensión de diligencia se extrae de la letra a) del artículo 5 RLEA estableciendo, en cuanto deber del abogado, “cumplir con las obligaciones inherentes a los servicios profesionales contratados correspondientes a la profesión de abogado”. Se requerirá cumplir la obligación la diligencia exigida, además de la necesidad de alcanzar un nivel correcto de calidad y de cantidad de trabajo realizado¹⁹.

Como inequívoca manifestación de este deber de diligencia y de buena fe recae el segundo deber previsto en la letra b), que recoge el deber de observar por el abogado las medidas de seguridad y salud. Este deber viene mismamente

¹⁹ Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: “Comentario al artículo 4 del Estatuto de Trabajadores”, en: *Comentario al Estatuto de Trabajadores*, op. Cit., págs. 146 y ss.

constituido en el artículo 5 b) ET. Será el responsable de una esfera de actuación de la acción preventiva (art. 29 LPRL), determinando que deberá de tener presente siempre presente la formación preventiva y profesional y las instrucciones recibidas por el empresario.

En tercer lugar, letra c), se prevé el deber de “cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, salvo que contravengan los principios y valores de la abogacía o las obligaciones que imponen a los abogados las normas que rigen la profesión”. Deber derivado de la caracterización del contrato de trabajo, en tanto que en el mismo se establece el deber de sujeción del trabajador al poder de dirección reconocido al empleador.

Como cuarto deber, letra d), encontramos el deber de no concurrir profesionalmente con la actividad del despacho. Se prevé un importante límite a la cuestión de la competencia entre abogados, la complejidad en el mercado profesional de la abogacía y de la clientela ha motivado que se hayan realizado una serie de restricciones al derecho establecido constitucional de libertad de trabajo, en claro beneficio para la figura del empresario.

Se recoge también en la letra e) el deber de “contribuir a la mejora del funcionamiento del despacho mediante la mejora de la calidad de los servicios prestados por el mismo”. Se comprueba que sobre el trabajador no recae solo un deber formal de trabajar, sino que, además, esa actividad sea útil y productiva en beneficio de una mejor posición competitiva en el despacho. Se abarca en esta previsión tanto un deber de productividad como de calidad de servicio prestado.

Por último, en la letra f), se establece el deber de “completar y perfeccionar su formación y capacitación profesional siguiendo las directrices del titular del despacho”. Precepto ligado al derecho específico de los abogados de recibir la formación necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional. Ello se vincula en la formación permanente, manifestando una

tendencia general hacia el contrato de trabajo común²⁰, demostrando una vez más el deber del trabajador de perseguir la mejor posición competitiva para la empresa.

6.2 DEL TITULAR DEL DESPACHO

Ya visto el artículo 5.3 c) RLEA referido al deber de cumplir órdenes e instrucciones del titular del despacho, nos queda por analizar el artículo 6 RLEA sobre el ejercicio de ese poder de dirección del empresario.

En cuanto al contenido del artículo 6 RLEA diferenciamos dos partes correspondientes a los dos párrafos que lo componen; una primera parte, referida a las diferentes manifestaciones que integran el contenido del poder de dirección de los titulares de los despachos; y, una segunda parte que establece los límites de este ejercicio del poder de dirección.

Primeramente, en las facultades o manifestaciones del poder de dirección encontramos en la letra a) “la organización, planificación y dirección del trabajo de los abogados que trabajen para el despacho”. Esta facultad recoge la esencia de la existencia del trabajo dependiente, atribuye al empresario las facultades de impartir órdenes a cada trabajador del despacho, así como dictar ordenes referidas a la organización y funcionamiento del despacho. No obstante, como hemos mencionado, estas facultades tendrán sus límites singulares.

Estas facultades serán dictadas de manera unilateral por el titular del despacho, aunque se establece una novedad respecto a que los mismos abogados también podrán participar en las mismas. Sin embargo, el artículo no llega a aclarar si la posibilidad de participar es reconocida a los abogados individualmente o también a sus representantes unitarios o sindicales. Lo que si se establece es el modo y forma que pueda llevarse a cabo dicha participación, será el convenio colectivo aplicable al despacho quien lo regule y, de manera

²⁰ Vid, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M.: “la relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos”, op. Cit., pág. 11.

subsidiaria, los acuerdos colectivos de empresa que se puedan suscribir al despacho.

Una segunda manifestación del poder de dirección se establece en la letra b) del artículo 6.1 RLEA, referida a “Distribuir los clientes y los asuntos del despacho entre todos los abogados que trabajan en el mismo, así como dar las órdenes o instrucciones oportunas sobre la forma en que se hayan de prestar los servicios profesionales de los mismos²¹”. Se recogen dos facultades diferentes: la propia de distribución de clientes y asuntos y, de otro lado, la facultad de dar órdenes o instrucciones sobre la forma de prestar los servicios profesionales.

Como tercera manifestación, -art. 6.1 c) RLEA- encontramos la facultad de verificar el cumplimiento por parte de los abogados de las actividades asumidas en contrato y controlar la actividad profesional desarrollada. Ambas fases componen el poder de control y vigilancia, son actividades de control a fin de verificar el cumplimiento de los deberes y obligaciones que le vienen impuestos. Este control se extiende, no solo al cumplimiento de obligaciones, sino a la asistencia y puntualidad en el trabajo, utilización del tiempo, orden y disciplina, así como otras actividades.

En cuanto al contenido del artículo 6 RLEA referido a los límites de este ejercicio de poder de dirección, en el párrafo segundo se realiza un tratamiento de límites desde la perspectiva del trabajador en su condición de abogado. En concreto, se establecen dos límites genéricos:

- A) Un límite ligado a la libertad del abogado, al cual se le respetarán los principios y valores inherentes al ejercicio de su profesión. Límite que será una fuente de conflictividad, el cómo determinar esta frontera entre el poder de dirección del titular del despacho y el derecho a la libertad e independencia profesional del abogado.

²¹ Previsión calificada de “capciosa y posiblemente contradictoria con las precauciones que adopta el artículo 6.2 RLEA”. DE LA VILLA GIL, L.E. “la relación laboral especial de los abogados”, op. Cit, pág. 33.

- B) Y, otro límite que se refiere a la prohibición de dar órdenes e instrucciones ni encomendar asuntos que lleven a obligar al abogado-trabajador a realizar actividades incompatibles o que vulneren las obligaciones que legalmente tiene los trabajadores, de guardar el secreto profesional o de no actuar en defensa de intereses en conflicto

7. VICISITUDES DE LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL

En estos términos se titula el Capítulo VII de la RLEA, en el cual se recogen las especialidades en materia suspensiva y extintiva del contrato de trabajo.

7.1 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En relación a la institución jurídica de la suspensión del contrato de trabajo, sus causas y efectos, el mencionado real decreto dedica un único

precepto, artículo 20, en el que se realiza una clara remisión a la regulación establecida al efecto en el ET, artículos 45 a 48.

No obstante, lo cual, se incluyen dos especialidades referidas, de un lado, a los supuestos de excedencia voluntaria y, de otro, a una causa singular de suspensión del contrato de trabajo para las situaciones de “promoción” del abogado-trabajador.

En cuanto a la especialidad relativa al supuesto de excedencia voluntaria -art. 20.1 RLEA-, se concreta en determinar que para el supuesto en el que el abogado-trabajador se encuentre en situación de excedencia voluntaria y ejerciere la profesión en otro despacho, sin la correspondiente autorización del despacho anterior, perderá el derecho de reingreso, determinado ello en la extinción del contrato de trabajo.

Tal como ha destacado la doctrina²², se entiende que los referidos supuestos de excedencia voluntaria son los previstos en los artículos 46 párrafos 2 y 3, ampliando así a estos últimos supuestos las previsiones del RLEA, puesto que estamos ante excedencias solicitadas a voluntad del trabajador.

Esta previsión surge a propuesta del Consejo General de la Abogacía Española, viniendo a justificar la misma en razón a la coherencia que habrá que mantener entre la regulación de la excedencia voluntaria y el deber de no concurrencia establecido en la RLEA. No obstante, habría que interrogarse acerca de si el despacho-empleador ostenta un derecho ilimitado a restringir el ejercicio profesional de la abogacía a un abogado que se encuentre en situación de excedencia voluntaria.

En relación con esta controvertida situación, se entiende que, a fin de compatibilizar de un lado los derechos del trabajador, y de otro los del despacho-empleador, debería ser en todo caso interpretada esta previsión de manera

²² En este sentido, vid. DEL REY GUANTER, S.: «Suspensión y extinción de la relación laboral especial de los abogados», en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., coord.): *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006*, op. cit., pág. 221.

restrictiva²³, de forma que habría que excluir de este supuesto las situaciones en las que un abogado en excedencia voluntaria que trabaje por cuenta propia realizara prestaciones aisladas y esporádicas para uno o más despachos de abogados, lo cual encuentra total apoyo en los propios términos en los que viene a expresarse este artículo 20.1 cuando se refiere al ejercicio de la profesión “en otro despacho”, pareciendo ello excluir, sin lugar a dudas, las prestaciones realizadas sin estar integrado en la propia organización del despacho al que se le prestan las mismas²⁴.

Y, por último, en el supuesto en que concurra esta causa, no cabra otorgar un automatismo total, se requerirá una específica manifestación materializada en una “carta de despido”, la cual marcará el momento de finalización efectiva de la relación laboral especial.

En cuanto a la segunda de las especialidades previstas en el artículo 20 RLEA, se establece en el párrafo segundo del mismo un supuesto de suspensión del vínculo contractual para los supuestos en los que el abogado-trabajador de un despacho pase a tener la condición de socio del mismo, quedando vinculado al despacho con una relación de naturaleza extralaboral -bien civil, o mercantil-. Para esta situación se prevé un plazo temporal de suspensión del contrato de trabajo por un tiempo máximo de dos años, superado este plazo se determinará la extinción del contrato de trabajo en suspenso, sin que se tenga derecho a indemnización alguna en razón de ello. No se prevé en la norma nada acerca de la posibilidad de interrupción del mencionado plazo de dos años²⁵.

²³ En este sentido, vid. DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados (Comentarios al RD 1331/2006, de 17 de noviembre)», op. cit., pág. 36.

²⁴ Ibidem. En contra, DEL REY GUANTER, S.: «Suspensión y extinción de la relación laboral especial de los abogados», en AA.VV. (DEL REY GUANTER, S., coord.): *La relación laboral especial de los abogados en despachos individuales y colectivos. Comentarios al Real Decreto 1331/2006*, op. cit., pág. 222.

²⁵ A este respecto, el Consejo de Estado destacó que sería oportuno establecer en esta previsión la posibilidad de que por convenio colectivo o por contrato de trabajo se pudieran establecer las condiciones y términos de esta causa de suspensión. Vid. Dictamen del Consejo de Estado de 16 de noviembre de 2006, sobre el Proyecto de Real Decreto por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos, op. cit., pág. 27.

7.2 EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

A la extinción del contrato de trabajo se dedican en el RLEA tres artículos -21 a 23- en los que se recogen las distintas modulaciones o adaptaciones que se pretenden establecer en relación al régimen extintivo común u ordinario previsto en el ET.

En principio, el artículo 21.1 RLEA hace suyas todas las causas extintivas del artículo 49 ET, con una expresa remisión al contenido de los artículos 50 a 56 ET; a partir de ahí, el artículo 21.1 ET promete simples “modulaciones o adaptaciones” al ordenamiento laboral común, que se referirán únicamente a alguna de las causas de extinción unilateral del contrato especial de trabajo.

El artículo 22 RLEA regula la extinción bilateral del contrato por voluntad del abogado trabajador. Este precepto admite: la decisión extintiva por voluntad del abogado en función de sus propios intereses, sin concurrencia de causa particular (desistimiento), o la decisión extintiva basada en el incumplimiento contractual de sus obligaciones por parte del bufete empleador (resolución por incumplimiento). El artículo 22 RLEA se limita a regular algunos detalles referidos a la extinción:

1. “La duración del preaviso para desistir del contrato no podrá ser inferior a 45 días ni superior a tres meses” (art. 22.1, párrafo 3.º RLEA), norma imperativa injustificable pues no puede ser alterada por vía autonómica colectiva o individual. El incumplimiento del plazo de preaviso que deba respetarse en el caso particular hace exigible por parte del bufete empleador la indemnización de los daños y perjuicios causados.
2. Tanto en el caso de desistimiento cuanto, en el caso de resolución por incumplimiento, es obligación del abogado trabajador la de “informar al titular del bufete de la situación en la que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados, poniendo a su disposición la documentación correspondiente, con el fin de que pueda encauzar aquellos y dar continuidad al asesoramiento y defensa de

los clientes por parte del bufete” (art. 22.2 RLEA). El incumplimiento de la obligación de información sobre el estado de los asuntos del abogado que extingue su vínculo abre un nuevo derecho del bufete empleador a la reparación de los daños y perjuicios sufridos.

Los artículos 23 y 24 RLEA regulan la extinción unilateral del contrato especial de trabajo por parte de los bufetes empleadores, entrando en la “responsabilidad disciplinaria de los abogados”. Las reglas de estos artículos son:

1. Si se decide extinguir el contrato por causas objetivas, el artículo 23.2 RLEA añade dos nuevas a las ya vistas en el ET. Esas causas son “la existencia de 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” -art. 23.2, a) RLEA- y “el no mantenimiento por el abogado trabajador de un nivel profesional adecuado, que repercuta en un ejercicio profesional carente de las garantías requeridas por los intereses que los clientes confían al bufete” -art. 23.2, b) RLEA-. Ambas pueden ser invocadas también por el bufete empleador.
2. Fuera del modo de regular el despido disciplinario declarado por los bufetes empleadores, el artículo 24 RLEA especifica las causas de despido respecto de las enunciadas en el artículo 54.2 ET.

Apreciamos la figura de la readmisión forzosa en el artículo 21.1 RLEA, de siempre vinculada a la resolución del contrato de trabajo por incumplimiento o, lo que es lo mismo, al despido, como declaración de voluntad del empleador. La forma ilógica en la que está regulado este epígrafe dedicado a la extinción del contrato de trabajo nos genera dudas por dos claras razones. En primer lugar, *“la especial confianza que caracteriza a esta relación laboral especial”* debería implicar que la readmisión forzosa de un abogado trabajador no sea contemplada cuando esta sea incompatible con el bufete empleador; y, en segundo lugar, resulta ambiguo e incierto el inciso del párrafo segundo *“salvo el acuerdo al que*

pueden llegar las partes”, pues parece más referirse a un acuerdo *ex post*, que una posibilidad *ex ante*²⁶.

Para terminar con la extinción del contrato de trabajo se aprecia que una de las mayores deficiencias de la regulación que la ley hace de la extinción del contrato especial, consiste en la ausencia de reconocimiento, a los bufetes empleadores, de la facultad de desistimiento, resolver unilateralmente el contrato de trabajo sin necesidad de una causa de extinción.

8. CONCLUSIONES

I. La actividad profesional de los abogados se considera relación laboral especial cuando prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de dirección y organización del titular de un despacho de abogados, que puede ser individual o colectivo.

II. La disposición adicional primera de la Ley 22/2005 habilitó al Gobierno para que regulara dicha relación laboral especial y, haciendo uso de esta habilitación, se procedió a definir la indicada relación especial a través del Real Decreto 1331/2006. Tres son los fundamentos por los que se creó, debidamente a mi juicio, la relación laboral especial, todos ellos justificados en la propia exposición de motivos: las singularidades en el ejercicio de la abogacía, la especial relación de confianza que contraen el despacho empleador y el abogado trabajador y la participación de los abogados en la administración de justicia. Por otro lado, en lo no regulado por esta normativa especial es aplicable el Estatuto

²⁶ En este sentido, vid. DE LA VILLA GIL, L.E.: «La relación laboral especial de los abogados (Comentarios al RD 1331/2006, de 17 de noviembre)», op. cit., pág. 39.

de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación como derecho supletorio.

III. La actividad profesional del abogado es fruto de una relación triangular entre el propio abogado profesional, el titular del despacho y el cliente. Les vinculará un contrato formalizado por escrito en el que se podrá pactar el régimen de exclusividad a la hora de prestar los servicios profesionales, un pacto de permanencia después de haber recibido formación o especialización profesional durante un cierto tiempo, y con un coste determinado con cargo al despacho, y un pacto de no competencia postcontractual en el que se establezcan restricción o limitaciones respecto a actuaciones futuras en asuntos con clientes en que hubieran intervenido durante su relación contractual.

Ha resultado problemático el aspecto de la presunción de exclusividad puesto que se trata de un precepto sin precedentes en el ordenamiento español, ni siquiera en la relación laboral común. Este precepto no opera ni en el ET ni en el EGAE. La exclusividad comporta que no podrá ejercerse fuera del despacho actividad profesional ni por cuenta ajena ni por cuenta propia, sin embargo si podrán prestar asistencia letrada y defensa derivada del turno de oficio o la que afecte a los familiares.

IV. También se podrán iniciar en el ejercicio profesional, y adquirir el aprendizaje práctico de dicha profesión, quienes estando habilitados para ejercerla, celebren con el despacho un contrato en prácticas, mediante el cual colaborarán y participarán en las actividades profesional de éste. Tales prácticas realizadas para obtener la habilitación legal que permite ejercer como abogado no impiden que se pueda concertar este contrato con el mismo trabajador.

V. También estos contratos pueden celebrarse por tiempo indefinido o pueden ser de duración determinada. En caso de que se concierte un periodo de prueba, este deberá constar por escrito. No incide demasiado en mi opinión este RLEA en el periodo de prueba, dejando solo regulado el tema relativo a la

duración, el régimen jurídico dedicado a este periodo de prueba será el aplicado en el ET.

VI. La duración de la jornada de trabajo se pacta en el convenio o, en su defecto, en el mismo contrato. Es posible la distribución irregular de la jornada a lo largo del año y se computarán los desplazamientos o esperas a efectos de duración máxima de la jornada de trabajo. Por su parte, las retribuciones deben respetar las cuantías mínimas y las garantías establecidas legalmente o las acordadas en los convenios colectivos. No podrán devengar los abogados ni facturar honorarios por sus servicios a los clientes del despacho.

VII. En su condición de trabajadores se les reconoce a los abogados una serie de derechos y deberes derivados del contrato de trabajo referidos a la formación permanente, promoción profesional y económica, retribuciones y derechos colectivos. También se reconocerá un poder de dirección a los titulares de los despachos que deberán respetar una serie de límites en su ejercicio.

Tras años de experiencia desde la entrada en vigor de dicha ley, a juicio de los sindicatos CC.OO. y UGT, se presencia una regulación indebida en la que se resienten los derechos laborales del abogado trabajador, tratándose de una regulación excesivamente autonomista “recorta los derechos de contratación de los abogados, su derecho de negociación colectiva, los límites de la jornada laboral, las vacaciones y las indemnizaciones por despido, dando así un nuevo paso en la segregación de un colectivo al excluirlo del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores”.

VIII. Se prevén también supuestos de suspensión del contrato de trabajo: cuando el abogado incurra en una de las causas, cuando el abogado pase a tener la condición de socio del despacho o cuando un abogado que esté en excedencia voluntaria ejerza su profesión en otro despacho sin autorización para ello; y, también podrá extinguirse el contrato por voluntad del abogado o del titular del despacho. Cabe incidir en este sentido la total incoherencia que se consagra

con la ausencia del reconocimiento del derecho de desistimiento a ambas partes del contrato, tal y como ocurre en otras relaciones especiales.

IX. Los abogados de esta relación especial están sometidos a responsabilidad disciplinaria en la ejecución del contrato de trabajo, y ello con independencia de que puedan exigirles otras responsabilidades. Pueden incurrir en responsabilidad disciplinaria laboral en caso de incumplir las obligaciones asumidas en el contrato de trabajo.

En cuanto al régimen disciplinario, la ley establece que antes de adoptar la decisión sancionadora se ha de comunicar, a la persona objeto de despido disciplinario, mediante carta, no solo la sanción, con la descripción de la conducta, sino también la garantía reforzada de abrir a su favor un trámite de audiencia. En esta cuestión se ha generalizado la duda de si la nueva exigencia afecta solo a la imposición de sanciones distintas al despido o también se extiende a este. Ante esta insatisfactoria regulación, se entiende que se tendrá que apostar por la interpretación más favorable al abogado.

Cabe decir que el RLEA solo comenta las infracciones que pueda cometer el abogado trabajador, ninguna mención se hace sobre las infracciones ni el régimen sancionador que sería aplicable a los titulares de los despachos de abogados, remitiéndonos al derecho laboral común.

X. Por último, a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social, se estiman sujetos a esta relación laboral especial quienes ejerzan la profesión para un despacho de abogados individual o colectivo, con carácter retribuido, por cuenta ajena y bajo la dirección de un titular del despacho.

9. BIBLIOGRAFIA

ALBIOL MONTESINOS, I., *La relación especial de los abogados*. Valencia: Tirant lo Blanch “colección laboral” 2007.

DE LA VILLA GIL, L. E., *La relación laboral especial de los abogados (comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre)*. Núm. 16/2007.
<https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/download/5741/5189>.

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

GARCÍA JIMÉNEZ, M., *Relación laboral especial de los abogados: normas y prácticas*. Madrid CEF, D.L. 2008.

ILUSTRE COLEGIO DE ABOGADOS, Ponencia de la relación de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados individuales o colectivos y sociedades profesionales.



<https://www.icab.es/export/sites/icab/.galleries/documents-noticias/2010/conclusiones-congreso-estatal-de-la-abogacia-joven-relacion-de-caracter-especial-de-los-abogados-que-prestan-servicios-en-despachos-de-abogados-individuales-o-colectivos-y-sociedades-profesionales.pdf>

RODRÍGUEZ-PIÑERO, M y BRAVO-FERRER, *Relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos*. Relaciones Laborales, 2007.

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