

RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER

ESPECIAL DE LOS ABOGADOS

1 de diciembre de 2006

INTRODUCCIÓN

El Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, desarrolla la Disposición Adicional Primera, apartado 1, de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, que reconoce por primera vez 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. Las **condiciones de trabajo** que se recogen en la norma, tienen la condición de **mínimas**, serán **desarrolladas** de futuro por los “**convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados**” y pueden ser superadas por acuerdo entre las partes contratantes.

Las peculiaridades o especialidades de la relación entre los abogados y los despachos de abogados, reseñadas en la exposición de motivos y el sometimiento estricto de los abogados, cualquiera que sea la forma en que ejerzan la profesión a las normas de la deontología profesional de la abogacía, a las normas colegiales y al consiguiente régimen disciplinario colegial, suponen junto a la garantía para hacer efectiva la tutela judicial y el derecho de defensa más allá de los intereses concretos de los clientes y de los despachos, la **justificación formal de la necesidad de modular o adaptar determinados aspectos de la relación laboral común que se regula en el Estatuto de los Trabajadores**, en su proyección del poder de dirección de los titulares del despacho y los derechos y deberes de los abogados en su condición de trabajadores.

El Consejo General de la Abogacía Española considera necesario efectuar una valoración aproximada y divulgativa de la norma.

EL CONTRATO DE TRABAJO. OBJETO Y ÁMBITO

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.

¿QUIÉN SE EXCLUYE DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DE MANERA DIRECTA?

*Obviamente los **abogados** individuales que ejercen la profesión **por cuenta propia**.

*Los **abogados agrupados** con otros en cualquier fórmula societaria admitida en derecho.

*El **abogado que ejerce como socio** a través de las sociedades profesionales constituidas conforme al ordenamiento jurídico (véanse los artículos 28 y 29 del Estatuto General de la Abogacía Española).

*Las **colaboraciones profesionales** entre abogados independientes

***Las relaciones entre abogados y empresas** o entidades públicas o privadas que no tengan el carácter de despachos de abogados.

*Las **actividades** profesionales derivadas del **turno de oficio**.

¿QUIÉN SE EXCLUYE DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN SALVO PRUEBA EN CONTRARIO?

*Las **relaciones entre abogados que se limiten a compartir locales**, instalaciones u otros medios o servicios, siempre que se mantenga la **independencia** entre ellos y no se atribuyan a una sociedad posible, los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes, de modo individual.

*Las **relaciones entre despachos y abogados** cuando la actividad profesional se desarrolle con **criterios organizativos propios** de cada abogado y la **contraprestación económica** esté **vinculada** enteramente a la obtención de un resultado o a los honorarios que se generen a favor del despacho (la garantía de unos ingresos mínimos presume la existencia de relación laboral especial, presunción que puede romperse mediante el pago a cuenta, mes a mes, de una cantidad vinculada a la obtención de un resultado, de naturaleza variable).

***Actividades profesionales** de los abogados contratados por un despacho con autorización de éste, en favor de sus **propios clientes** y percibiendo **directamente** los **honorarios** de los mismos (puede existir una parte de la actividad ajena a la relación laboral especial y otra parte sujeta a la relación laboral especial, mediante contrato a tiempo parcial).

*Los **familiares del titular del despacho** que convivan con él hasta el segundo grado inclusive en su caso por adopción: cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad (la presunción de exclusión de laboralidad acepta prueba en contrario).

¿DÓNDE Y CÓMO SE REGULA LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL?

El sistema de fuentes de la relación laboral especial regula los derechos y obligaciones que se pueden establecer entre los abogados contratados y los titulares de los despachos de abogados y conforme a un elemental principio de jerarquía normativa, se inicia con:

*Las disposiciones que se contienen en el Real Decreto regulador de la relación laboral especial de la abogacía.

*Las disposiciones legales del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto no entren en contradicción con las disposiciones del Real Decreto regulador de la relación laboral especial de la abogacía.

*Las disposiciones legales contenidas en la Ley de Procedimiento Laboral y en la Ley de Arbitraje y Mediación, en su caso.

¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO?

Es la expresión del acuerdo libremente adoptado como resultado de la negociación desarrollada entre representantes de los abogados contratados y de los titulares de los despachos, ello en virtud de la autonomía colectiva.

*El convenio colectivo tiene contenido normativo y contenido obligacional. Se publica, si es de ámbito nacional, en el Boletín Oficial del Estado y tiene carácter estatutario (eficacia “erga omnes”).

*El ámbito natural del convenio colectivo de los abogados y para los abogados, debe ser nacional y regular con criterios generales todas las obligaciones y derechos que expresamente quiere la Ley que sean desarrollados por el convenio, así como todas las materias, que bajo el principio de autonomía de las partes, con carácter general deben ser aplicadas a los titulares del despacho y a los abogados contratados.

*El convenio colectivo obliga a todos los titulares de los despachos profesionales y a los abogados contratados, durante todo el tiempo de su vigencia temporal y lógicamente su contenido debe ser asumido y respetado por el contrato de trabajo que suscriban el titular del despacho y el abogado en su caso.

*El convenio colectivo previsto como fuente de la relación laboral especial en el Real Decreto, es específico para los abogados, es decir, deben estar afectados por el ámbito personal del convenio y además es exclusivo de los abogados, es decir, no puede afectar a otros trabajadores y empresarios, que no sean titulares de despachos o abogados contratados. **No es posible por tanto aplicar a la abogacía otro convenio colectivo.**

*El convenio colectivo debe respetar en todo caso las disposiciones legales recogidas en el Real Decreto de la relación laboral especial y Estatuto de los Trabajadores. No es posible negociar un convenio colectivo “contra legem”.

*El convenio colectivo debe desarrollarse con carácter inmediato, a nivel nacional, por y para los abogados.

¿CUÁL ES EL OBJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO?

*El único objeto es la **prestación de la actividad profesional de abogado en despachos de abogados.**

*El contrato de trabajo debe respetar en todo caso y en primer lugar los contenidos mínimos legales (Real Decreto regulador de la relación laboral especial de la abogacía y Estatuto de los Trabajadores), y en segundo lugar debe respetar el contenido del Convenio Colectivo durante su vigencia.

*Consecuentemente se excluyen todo tipo de prestaciones de quien no acredite la condición de abogado, titular del despacho o abogado empleado; así están excluidos los licenciados en Derecho no colegiados o quienes no acrediten el título de abogado (Ley de Acceso), los estudiantes de Derecho, las sociedades profesionales no ajustadas al marco legal, ... En situaciones límites deberá analizarse las circunstancias de hecho concurrentes.

¿PUEDE AFIRMARSE QUE ES RELACIÓN LABORAL ESPECIAL LA QUE ANTES DEL REAL DECRETO ERA RELACIÓN LABORAL COMÚN?

SÍ. El Real Decreto se justifica formalmente en la necesidad de **modular o adaptar determinados aspectos de la relación laboral común que se regula en el Estatuto de los Trabajadores.** Éste debe ser el criterio de interpretación para fijar los límites de la existencia o no de una relación laboral especial entre el titular de un despacho y el abogado.

¿CÓMO TIENE QUE SER EL CONTRATO DE TRABAJO?

El contrato deberá **formalizarse por escrito y bajo cualquiera de las modalidades** previstas legalmente, **a tiempo completo o a tiempo parcial** (véase el Estatuto de los Trabajadores, artículos 10, 11 y 12 y el Real Decreto Ley de 5/2006, de 9 de junio, sobre Mejora del Crecimiento y del Empleo).

El contrato de trabajo es el documento en el que se desarrollan y aplican las condiciones de trabajo, debiendo constar como mínimo las siguientes especificaciones: la identidad de las partes, objeto y modalidad del contrato –parcial o a jornada completa, temporal o indefinido-, duración y periodo de prueba, régimen de jornada, horarios, vacaciones y descansos, retribución convenida, régimen de prestación de servicios y el pacto de no competencia postcontractual, para el supuesto de acuerdo.

Lógicamente puede y debe pactarse un régimen disciplinario singular, como anexo al contrato; la definición de tiempos de espera y desplazamiento; la distribución irregular de jornada en cómputo anual, el pago de dietas y en su caso kilometraje y **especialmente el sometimiento al arbitraje o mediación de los Colegios de Abogados para la solución de conflictos antes de acudir a la jurisdicción social.** Todas estas materias serán reguladas previsiblemente en el futuro Convenio Colectivo de ámbito nacional, siendo obligatoria desde su vigencia la adaptación del contenido de los contratos de trabajo preexistentes.

¿CUÁL ES LA DURACIÓN DEL CONTRATO?

El contrato de trabajo puede ser indefinido o de duración determinada. En todo caso, podrá someterse a un periodo de prueba por escrito, que no podrá exceder de seis meses para los contratos de carácter indefinido y de dos meses para los contratos de duración determinada, siempre que supere dicho periodo.

El contrato de trabajo se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario, que acredite la naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios.

¿CABE EL CONTRATO EN PRÁCTICAS O PASANTÍA?

*Puede y debe celebrarse el contrato de trabajo en práctica por los abogados, si bien conforme a la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el Acceso a la Profesión de Abogado, el tiempo de realización de las prácticas profesionales, será deducido del tiempo del contrato de trabajo en prácticas, lo que parece razonable.

*El marco legal par celebrar el contrato de trabajo en prácticas se regula por el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1331/2006, debiendo destacarse las siguientes singularidades:

-Como regla general en los cuatro años siguientes a la obtención del título que habilite para el ejercicio de la profesión de abogado y con la finalidad de la puesta en práctica de una formación teórica previa.

-Es obligatorio que exista un tutor, abogado con cinco años de antigüedad, sin bien es dudoso que pueda exigirse una formación específica ni una supervisión singular.

-El contrato en prácticas puede ser parcial y el convenio colectivo puede desarrollar los puestos de trabajo, grupos y/o niveles, objeto del contrato en prácticas.

-El puesto de trabajo puede ser objeto de cambio, si bien ajustado a la titulación académica de “abogado” (Ley de Acceso) o transitoriamente “licenciado en Derecho” colegiado.

-La duración máxima del contrato en prácticas es de dos años, presumiéndose el contrato por tiempo indefinido si se supera tal límite (artículo 11.1.c) E.T.).

-La retribución se establecerá en convenio colectivo, siendo como mínimo el 60% en el primer año y el 75% en el segundo año del salario fijado para los trabajadores que desempeñan un puesto igual o equivalente.

-La retribución en ningún caso podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional o en su caso en proporción a la jornada de trabajo pactada.

-Se deben certificar las prácticas con la naturaleza de la actividad realizada, nivel alcanzado y duración.

¿SE PRESUME LA EXCLUSIVIDAD DEL TRABAJO DEL ABOGADO?

*Hay que partir de la **presunción** de la **dedicación exclusiva** de los abogados que prestan sus servicios a los despachos, si bien, cabe pacto expreso para desarrollar el trabajo a tiempo parcial.

*Salvo pacto en contrario, el contrato de trabajo del abogado con el titular del despacho se presume en régimen de dedicación exclusiva y en consecuencia tiene como efectos inmediatos la prohibición de ejercer la profesión por cuenta propia y la prohibición de suscribir otros contratos profesionales.

*Igualmente tendrá derecho a percibir una **compensación económica adecuada**, que lógicamente será la pactada en el contrato de trabajo o en su defecto cuando exista el convenio, la del convenio.

*Las excepciones con el contrato de trabajo exclusivo se proyectan en el turno de oficio, asistencia a familiares, actividades docentes, representativas o similares.

¿QUÉ ES EL PACTO DE PERMANENCIA?

Es un acuerdo entre el titular del despacho y el abogado, por el que éste recibe una especialización profesional con cargo a aquél, con la finalidad de poner en marcha proyectos determinados o realizar trabajos específicos. Su contenido puede ser desarrollado con carácter general por el convenio colectivo o concretado en el contrato de trabajo suscrito entre el titular del despacho y el abogado.

*El acuerdo requiere siempre formalización por escrito.

*El acuerdo tiene que suponer siempre un desembolso económico real para el titular del despacho (gasto soportado).

*El acuerdo nunca será de duración superior a dos años.

*Su validez queda condicionada al cumplimiento de los requisitos establecidos en convenio colectivo o en contrato de trabajo (hasta la vigencia del convenio colectivo que prevalece).

*La indemnización de daños y perjuicios del abogado al titular del despacho por abandono unilateral y no causal (incumplimiento), no podrá superar en ningún caso los gastos soportados por el titular del despacho.

¿QUÉ ES EL PACTO DE NO COMPETENCIA POSTCONTRACTUAL?

Es un acuerdo por el que el abogado contratado se compromete con el titular del despacho a, una vez extinguido el contrato de trabajo, restringir o limitar sus futuras actuaciones profesionales en relación con los clientes del despacho o con asuntos en que hubiera intervenido durante su relación contractual.

*El ámbito del acuerdo puede extenderse válidamente a limitaciones que afecten a clientes aportados al despacho por el abogado contratado, al inicio de la relación laboral especial.

*El acuerdo no podrá exceder de un periodo máximo de dos años, desde la finalización de la relación laboral especial.

*En ningún caso puede actuar el acuerdo como limitación general del ejercicio de la profesión de abogado.

*En ningún caso puede actuar el acuerdo como limitación general del ejercicio de especialidades que acredite el titular del despacho.

*Como requisito de validez, es absolutamente necesario satisfacer al abogado contratado una compensación económica adecuada (indemnización).

¿CUÁL ES LA JORNADA LABORAL Y SU DISTRIBUCIÓN?

*La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de **40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio, en cómputo anual.**

***No se computa a efectos de duración máxima de la jornada de trabajo, ni el tiempo de espera, ni el tiempo de desplazamiento.** Se interpreta inicialmente como tiempo de espera, el que emplean los abogados al margen de las actividades propias de su profesión (normalmente por causas ajenas a su voluntad), y como tiempo de desplazamiento el tiempo invertido en trasladarse a lugares diferentes para el desarrollo de la actividad profesional. En todo caso el convenio colectivo determinará los supuestos concretos de desplazamientos y esperas que no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada.

***El descanso entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, será como mínimo 12 horas.**

*El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 horas diarias, salvo acuerdo de distribución irregular de jornada entre las partes o lo que determine en su día y, en su caso, el convenio colectivo.

*Hay que tener en cuenta que el complemento de la jornada debe asegurar en todo caso el servicio a los clientes y los plazos procesales.

*El descanso mínimo semanal acumulable por periodos hasta 14 días es de día y medio ininterrumpido, proyectándose como regla general la tarde del sábado y el domingo completo.

*Las fiestas laborales tienen carácter retribuido y no recuperable. Serán un máximo de 14 al año.

*Existen licencias y permisos por matrimonio (15 días); nacimiento o fallecimiento o accidente (2 días); traslado de domicilio habitual (1 día); deber inexcusable de carácter público y personal, ..., téngase en cuenta la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral que regula la Ley 39/99, de 5 de noviembre, y que supone una modificación sustancial del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a reducción y distribución de jornada.

*Las vacaciones anuales son de 30 días naturales mínimo al año y para su disfrute habrá que tener en cuenta las actuaciones profesionales y el mes de agosto, en su condición de inhábil (parcial).

¿CUÁLES SON LAS RETRIBUCIONES DE LOS ABOGADOS SUJETOS A LA RELACIÓN ESPECIAL?

Conforme al marco legal vigente regulador de la relación laboral especial y con independencia de lo que se pueda acordar en materia retributiva en el futuro Convenio Colectivo de ámbito nacional para la abogacía, del marco legal se deduce la **estructura salarial**:

***Mínima y obligatoria**

- Salario base** (salario mínimo interprofesional vigente)
- Dos pagas extraordinarias** (salario mínimo interprofesional vigente)
- Plus de dedicación exclusiva** (no en el contrato a tiempo parcial)
- Plus de compensación de tiempo de espera y tiempo de desplazamiento**

***Otros conceptos salariales**

- Clientela**
- Pacto de permanencia**
- Pacto de no competencia postcontractual**
- Pacto de formación**
- Salario en especie** (disfrute de vehículo, disfrute de vivienda, planes de pensiones, ...). Con un límite del 30% del total salarial.

***No se considera salario**

- Gastos de dietas**
- Gastos por kilometraje**
- Cestas navideñas**
- Regalos**
- ...

*El **contrato de trabajo deberá contener y proyectar** cuantitativamente, respetando el salario mínimo interprofesional, **la estructura salarial mínima y**

obligatoria que deriva del Real Decreto regulador de la relación laboral especial de la abogacía y del Estatuto de los Trabajadores.

*Respetada la estructura salarial mínima, las partes pueden fijar con libertad absoluta otros conceptos salariales y su proyección cuantitativa, hasta la vigencia del Convenio Colectivo, que impondrá una nueva estructura salarial mínima y obligatoria.

*El convenio colectivo en su día deberá regular las cuantías mínimas en atención a la única categoría profesional de abogado, la progresión de los grados y los niveles de perfeccionamiento y rendimiento, puestos ocupados y responsabilidades asumidas en la “carrera profesional” del abogado contratado.

*Si el contrato en prácticas garantiza como mínimo el salario mínimo interprofesional para los abogados que firmen dicha modalidad de contrato, semejante a la pasantía, parece evidente que el salario mínimo de referencia debe ser necesariamente superior al salario mínimo interprofesional vigente, una vez superado el contrato en prácticas.

*La promoción profesional y económica de los abogados, partiendo de una única categoría profesional es un derecho reconocido, mínimo y de carácter creciente y dinámico, por lo que deberá ser objeto de revisión periódica al margen de la actualización del IPC. La antigüedad como criterio de revisión salarial temporal, no se incluye en el Real Decreto regulador de la relación laboral especial de la abogacía (ni la impone el Estatuto de los Trabajadores); frente al plus de antigüedad se opta por la promoción profesional y económica con base en criterios de rendimiento, perfeccionamiento y responsabilidad.

¿SE PUEDE DESPEDIR AL ABOGADO POR PÉRDIDA DE CONFIANZA?

*La **extinción** del contrato de trabajo, se somete como regla general a los artículos 49 a 56 del **Estatuto de los Trabajadores**, destacándose como factor corrector la **especial confianza** que caracteriza la relación laboral especial.

*La pérdida de confianza determina que la obligación de readmisión, si el titular del despacho de abogados no lo asume, será excepcional y la **readmisión será obligatoria** sólo para el supuesto de despido por violación de derechos fundamentales o para el supuesto de despido de un representante legal o sindical.

*El preaviso mínimo para la extinción del contrato es de 45 días, pudiéndose superior mediante acuerdo expreso.

*El despido objetivo por pérdida de confianza resulta extremadamente dificultoso para el titular del despacho y con unos requisitos, formales y de manifestación externa del conflicto, objetivos y graves. La viabilidad de esta causa sólo será posible en situaciones torpes, manifiestas y evidentes. En caso contrario, los árbitros, mediadores o el juicio de razonabilidad del juzgado de lo social decidirá.

¿EXISTE UN RÉGIMEN DISCIPLINARIO ACTUALMENTE?

*En el exclusivo marco del Real Decreto 1331/2006, y vistos los artículos 24 y 25, sólo cabe adoptar por el titular del despacho, la decisión del despido frente a los incumplimientos del abogado, en atención a las causas que se expresan y a las recogidas genéricamente para el despido disciplinario en el Estatuto de los Trabajadores.

*El régimen especial de la abogacía y Estatuto de los Trabajadores (Art. 54), recogen la responsabilidad disciplinaria de los abogados y con ello la posibilidad del despido con base en un incumplimiento grave y culpable. Se consideran **incumplimientos contractuales**:

A) Especiales

-El incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad.

-La negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho.

-La negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado.

-Girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido.

B) Generales

-Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

-La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

-Las ofensas verbales o físicas al titular del despacho o a las personas que trabajan en el despacho o a los familiares que convivan con ellos.

-La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

-La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

-La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

-El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convivencia, discapacidad, edad u orientación sexual al titular del despacho o a las personas que trabajan en el despacho.

*El convenio colectivo deberá regular la tipificación y graduación de las faltas y sanciones de los abogados.

*El contrato de trabajo individual, debe suplir provisionalmente hasta la vigencia del convenio la carencia de un procedimiento sancionador y recoger expresamente en su caso, como anexo al contrato, un régimen mínimo de graduación de faltas y sanciones, que incluya las conductas más evidentes de incumplimientos y los tipifique como leves, graves, o muy graves, recogiendo igualmente los efectos de amonestación, suspensión de empleo y sueldo o despido que correspondan.

¿ES OBLIGATORIA LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS?

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, es la norma legal de directa aplicación a todos los despachos de abogados de España.

El artículo 15 establece los principios regulares e impone a los titulares del despacho elaborar un plan de prevención de riesgos laborales, evaluando los riesgos y planificando la actividad. Es cierto que la mayoría de los despachos profesionales de este país, cumplen sin más trámite las obligaciones básicas, pero ello no impide el recordatorio de los deberes básicos:

*En primer lugar, **identificar los peligros** que puedan generarse en un despacho y los diferentes puestos de trabajo que lo integran. Una vez identificado se **evaluará cuáles de ellos suponen un riesgo** y sobre ellos se actuará desarrollando un plan de prevención e implantándolo posteriormente.

***Evaluación de Riesgos.-** Se debe atender especialmente a la evaluación de los riesgos de carácter general, como son los relacionados con el espacio o lugar de trabajo regulados por el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

*Desde una perspectiva práctica y en atención al lugar de actividad de la mayoría de los despachos de abogados, procede evaluar determinados riesgos y desarrollar la posterior prevención, y así, lugar de trabajo, equipos y métodos de trabajo, limpieza y el orden del despacho, evaluación ambiental de ruidos, vibraciones y luz, riesgos ergonómicos y condiciones ambientales, riesgos psicosociales, jornada de trabajo o el ritmo de trabajo y pantallas de visualización

*Debe a continuación desarrollarse la planificación e implantación de la actividad preventiva, mediante un servicio de prevención externo, con carácter ordinario, prestado básicamente por mutuas de accidentes.