

Sobre la pasantía de abogados y su régimen jurídico. ¿Un debate concluso?

Francisco Vigo Serralvo

*Profesor sustituto interino. Universidad de Málaga
Abogado. Graduado social*

Extracto

En el presente estudio pretendemos acercarnos a un debate que, si bien tiempo atrás adquirió cierta candencia, hoy día muchos lo dan por superado. Nos estamos refiriendo a la pasantía de abogados y su consideración jurídica como prestación de servicios de naturaleza civil o laboral. Tras efectuar una aproximación liminar a la figura de la pasantía y destacar la gran raigambre de la misma en nuestro ordenamiento, nos proponemos sintetizar el debate mantenido por la doctrina judicial y científica sobre su calificación jurídica. Aspiramos a demostrar que, aunque dicho debate se quiso dar por superado con la promulgación 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, dicha norma no ofrece una respuesta completamente clarificadora y que, si previamente a su entrada en vigor existía una viva porfía sobre el estatus jurídico del pasante, los términos de esta discusión aún perviven y en nada han sido alterados por la precitada norma. Para cerrar, cuestionaremos la legitimidad o virtualidad de la pasantía ante el nuevo itinerario de acceso a la profesión de abogado instaurado por el Real Decreto 775/2011, de 3 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los tribunales.

Palabras clave: pasantía; abogacía; contrato de trabajo; precariedad laboral.

Fecha de entrada: 28-01-2019 / Fecha de revisión: 20-02-2019 / Fecha de aceptación: 20-02-2019

Cómo citar: Vigo Serralvo, F. (2019). Sobre la pasantía de abogados y su régimen jurídico. ¿Un debate concluso? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 93-129



On the traineeship of lawyers and their legal regime. A conclusive debate?

Francisco Vigo Serralvo

Abstract

In the present research, we intend to approach a debate that, although some time ago it acquired a great magnitude, today many people consider it as surpassed. We are referring to the traineeship of lawyers and their legal status as services of a civil or labor consideration. After making a clear approximation to the figure of the internship and highlight the great importance of it in our order, we propose to synthesize the debate maintained by judicial and scientific doctrine about its legal qualification. We aspire to demonstrate that, although this debate was intended to be passed with the enactment of 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, this norm does not offer a completely clarifying answer and that, if prior to its publication there was a lively persuasion about the legal status of the intern, the terms of this discussion still survive and have not been altered in any way the aforementioned norm. In addition, and to close, we will question the legitimacy or virtuality of the internship before the new itinerary of access to the profession of lawyer established by Real Decreto 775/2011, de 3 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los tribunales.

Keywords: traineeship; advocacy; employment contract; labor precariousness.

Citation: Vigo Serralvo, F. (2019). On the traineeship of lawyers and their legal regime. A conclusive debate? *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 433, 93-129.





Sumario

1. Introducción
 2. Una aproximación a la figura
 3. Debate en torno a la laboralidad de la pasantía. Algunos apuntes jurisdiccionales
 4. El Real Decreto 1331/2006. Un conato de regulación de la pasantía
 5. Primeras interpretaciones del Real Decreto 1331/2006 y su incidencia sobre la pasantía
 6. Proposición *de lege ferenda*. La futilidad de la pasantía ante el nuevo itinerario académico de acceso a la abogacía
 7. Conclusiones
- Referencias bibliográficas

Esta asistencia de los Passantes les es de mucha utilidad, porque ven los pleytos, examinan la justicia, ajustan los puntos de derecho, del qual y del hecho hazen relación los Abogados, que por este medio se enteran de los negocios, y hallando justificación entran en la defensa; y de otra manera los desestiman, desengañando al interesado... escriben las peticiones e informaciones en derecho, y las ayudan a estudiar. Esta asistencia y manejo de negocios es el mejor y más efectivo Maestro de la práctica y estilos de los Tribunales, pues con ella salen los Passantes con la suficiencia necessaria para entrar en la Abogacía, y con bastantes experiencias para no estrañar qualesquiera negocios, como se ve en los mayores Abogados que todos o los más han corrido esta vereda.

De Cabrera (1683)

1. Introducción

A día de hoy, un trabajo sobre la figura de la pasantía de abogados y, más concretamente, sobre su naturaleza jurídica bien podría tacharse de anacrónico o de desfasado. Ello toda vez que, si bien el régimen y la naturaleza jurídica de la pasantía de abogados fue, años atrás, un debate ciertamente candente, algunos vieron el mismo superado con la promulgación 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. Vigente dicho texto normativo, voces doctrinales y jurisdiccionales han venido a sostener que la antigua discusión sobre la laboralidad de la relación de prestación de servicios entre pasante y tutor quedaba satisfactoriamente zanjada, siendo la opción de nuestro legislador la de articular dicha relación a través de las distintas opciones de contratación reguladas en nuestro Estatuto de los Trabajadores (ET). Así, se ha dicho que la tradicional figura de la pasantía, perteneciente a la órbita civil del ordenamiento, ha quedado, por ministerio de este real decreto, expulsada de nuestro sistema jurídico.

Sin embargo, varios motivos permiten sostener que la naturaleza y régimen jurídico de la pasantía, cuando han transcurrido más de 10 años de la publicación del Real Decreto 1331/2006, no son todavía cuestiones del todo pacíficas. De un lado, podemos aludir a cuestiones de corte jurídico, entre las que encontramos la propia exégesis de dicho texto normativo, que permite mantener que el mismo no dejó de ser un conato de abolición de la pasantía, que en poco o nada cambiaba su régimen jurídico anterior. De otro lado, existen cuestiones de orden fáctico, como es la mera observación empírica del funcionamiento de los despachos profesionales de abogados, donde el recurso a la tradicional figura de la pasantía, ajena al ordenamiento laboral, es una realidad todavía fácilmente apreciable. Esto último –a falta de datos estadísticos o seguimiento institucional– lo afirma no solo quien

suscribe desde su percepción subjetiva, sino que es una situación apreciada, con mayor o menor estoicismo, por los abogados noveles y una de las principales denuncias de los grupos organizados de estos¹.

En atención a estas consideraciones, dos objetivos concretos se persiguen desde este estudio: de un lado, efectuar una somera semblanza sobre la discusión doctrinal y judicial en torno a la determinación del régimen jurídico de la pasantía; y, de otro, dilucidar si, a día de hoy, la pasantía civil tiene cabida en nuestro tráfico jurídico, tratando así de encontrar justificación o no al uso más o menos extendido que de ella se hace en el ámbito profesional de la abogacía como forma de contratación.

2. Una aproximación a la figura

La dificultad que encontramos cuando queremos abordar analíticamente la figura de la pasantía es la ausencia de sustento normativo alguno en el que apoyar su estudio. En efecto, aunque la pasantía ha sido una forma de prestación de servicios de rancio abolengo en nuestro país, la misma no cuenta hoy día con un régimen normativo propio, convirtiéndose en la actualidad en una figura etérea de derecho cuasiconsuetudinario. Una institución jurídica de origen inveterado, que, si bien es reconocida por nuestro ordenamiento jurídico², el mismo no ofrece pista alguna sobre su contenido sustantivo, y si bien es cierto que existen

¹ Como decimos, a falta de cualquier seguimiento institucional sobre la materia, debemos acudir a las distintas manifestaciones o notas de prensa de los grupos de abogados jóvenes; colectivo desde el que han emanado denuncias sobre el uso de la pasantía en los bufetes profesionales como recurso evasivo de la aplicación de la normativa laboral. Así, y como botón de muestra, encontramos la protesta de la Confederación Española de Abogados Jóvenes (*Confiflegal*, 2016). Igualmente, el Grupo de Abogados Jóvenes (GAJ) de Málaga definirá entre sus prioridades «luchar por regularizar la situación laboral de los pasantes» (GAJ Málaga, 2014). Por último, cabe citar el recorte del diario *ABC* (Abad, 2017), donde se lee:

Su jornada laboral supera las 60 horas semanales y su salario oscila entre los 500 euros mensuales y la prestación de sus servicios de forma gratuita. Y no, no son becarios. Son letrados con hasta 5 años de ejercicio profesional. Numerosos despachos se valen de la pasantía, figura ya superada por nuestro ordenamiento jurídico, para que una vez concluido su periodo formativo –grado en Derecho, máster preceptivo de acceso a la abogacía, periodo de prácticas y examen estatal obligatorio de ingreso en la profesión–, los jóvenes abogados continúen prestando sus servicios de forma gratuita.

² En concreto, en el artículo 27 del Real Decreto 658/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía, encontramos la única referencia explícita a la figura del pasante en nuestro ordenamiento, cuando, al referirse al ejercicio individual de la abogacía, declara la posibilidad de que los pasantes se incorporen a un despacho profesional; reparando además en establecer el régimen de responsabilidad que asumirán en el ejercicio de sus funciones. Si bien, como decimos, lo hace sin aportar definición alguna de la figura del pasante o de la pasantía.

precedentes normativos remotos de regulación de la pasantía³, para el legislador contemporáneo esta ha quedado recluida al mayor de los ostracismos.

Así las cosas, a falta de mimbres normativos con los que componer, siquiera abstractamente, la definición jurídica de la figura que nos ocupa, y tratando de crear una base conceptual mínima sobre la que acercarnos a nuestro objeto de estudio, acudiremos a su definición semántica. Nuestra Real Academia Española nos aporta la siguiente definición de la pasantía:

1. f. Ejercicio del pasante en las facultades y profesiones.
2. f. Tiempo que dura una pasantía.

Y, a su vez, define al pasante como:

3. f. y m. Persona que asiste y acompaña al maestro de una facultad en el ejercicio de ella, para imponerse enteramente en su práctica. *Pasante de abogado, de médico.*

Podemos extraer de tal definición que la pasantía, terminológicamente, se configura como una relación conformada por dos sujetos, el pasante, aprendiz o pupilo y el maestro o tutor. Una relación bilateral de carácter sinalagmático en la que el tutor recibe asistencia en sus funciones y el pupilo obtiene, a título formativo, el consejo experimentado de aquel en un primer contacto real con la profesión, permitiéndosele, así, complementar su formación académica con el conocimiento empírico de la práctica profesional. Se trata, además, de una relación donde el elemento crematístico o remuneratorio no constituye necesariamente un carácter definitorio de la misma, si bien, de darse este último, en nada

³ Tradicionalmente, ha constituido un requisito para el acceso pleno a la profesión de abogado; una etapa más en la formación de los abogados, equiparable, por analogía, a lo que hoy son las prácticas externas tuteladas reguladas en el capítulo III del Real Decreto 775/2011, sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los tribunales. Al menos con tal finalidad aparece ya regulada en las Partidas de Toro, de 7 de marzo de 1505, en su ley segunda, la que se consideraba primer antecedente de derecho positivo de las pasantías de abogados. Más adelante, la Real Orden dada por Carlos IV en Zaragoza el 29 de agosto de 1802 dificulta el proceso de habilitación para el ejercicio de la abogacía, al exigirse que a los 4 años de bachiller le siguieran otros 4 de universidad consagrados al estudio de las leyes del reino, y, además, la certificación de haber realizado 2 años de pasantía con abogado de chancillería o audiencia. Entrados ya en el siglo XX, la figura de la pasantía es olvidada por el legislador moderno, y ello, aunque su regulación fuese una reivindicación histórica constante de los representantes del sector profesional de la abogacía. En concreto, la cuestión de la pasantía se abordó en profundidad en el II Congreso Nacional de Abogacía de 1932, en el III Congreso de Valencia de 1954 y en el IV Congreso de León de 1970; en todo caso siguiendo una pauta común, defendiéndose en los mismos la vuelta a la pasantía obligatoria como requisito previo de colegiación, tratando de dotar a esta intención –sin éxito– de una plasmación legislativa (*vid.* Peset, 1971, pp. 615-616).

desvirtuaría su consideración de pasantía, al no definirse tampoco como preceptivamente gratuita. No está de más reseñar que, según la definición dada, el pasante no será un mero acompañante u observador del maestro, sino que participará en el desempeño de su actividad profesional prestándole «asistencia». Por último, y de añadidura, es conveniente aclarar que semánticamente la misma no está reservada en exclusividad al ámbito de la abogacía, si bien es cierto que ha sido en este sector profesional donde la misma ha alcanzado un grado más notable de aplicación empírica (Gutiérrez, 2006, p. 140)⁴ y donde ha jugado su papel histórico más trascendente, hasta el punto de catalogarse la función de formar a terceros en régimen de pasantía como «consustancial al ejercicio mismo de la abogacía»⁵.

Tomada esta definición semántica como punto de partida, nos acercamos ahora a la verdadera cuestión controvertida sobre la pasantía, la cual aquí nos ocupa, tal y como es la calificación jurídica que deberá dársele a dicha relación de prestación de servicios. Y es que las respuestas a dicho dilema han sido, en efecto, de lo más dispares. Así, para algunas voces doctrinales, la misma podría ser subsumible en la fórmula del voluntariado (Martín, 1976, p. 310); otros la ven como un trabajo jurídicamente obligatorio no remunerado, encajable, por ejemplo, dentro de la figura de la donación (Rodríguez-Piñero, 1970); por su parte, otros la han identificado con carácter atípico como un contrato de permuta *sui generis*, esto es, como «un intercambio de servicios por formación, consistente en un negocio jurídico que descansa en la autonomía de la voluntad, por el que dos sujetos se obligan mutuamente, uno a prestar un servicio y el otro a ofrecer formación» (Fernández, 2014). El Tribunal Supremo (TS), por su parte, la ha asimilado en alguna ocasión a una relación a título graciable o amistosa –STS, Sala de lo Social, de 13 de abril de 1994 (rec. 4457/1990) *obiter dicta* (FJ 1.º)–. También podría ser calificada como un contrato civil de arrendamiento de servicios remunerado. Por último, son muchos los que han visto y ven en la pasantía una evidente forma de contratación laboral, concretamente de las insertadas en el epígrafe de contratos formativos de nuestro ET. Tan amplio elenco de posibilidades de encuadre jurídico, en aras de delimitar nuestro objeto de estudio, en este trabajo vamos a agruparlo de forma binaria y tratar de concluir si la pasantía es una figura a la que deba aplicársele el régimen tutelar de

⁴ En este sentido, el inspector de trabajo y Seguridad Social Gutiérrez Arranz, al abordar la pasantía de abogados, nos dice:

Del punteo sin rigor que he llevado a cabo (médicos, farmacéuticos, economistas, ingenieros y arquitectos), salvo los primeros y por motivos distintos, no he encontrado ninguna otra profesión colegial –si la hay, sería tan injusto e ilegal como la que estudiamos– que por el hecho de estar comendando su ejercicio exima al que lo contrate, sea estudio, despacho, gabinete..., de darle de alta en Seguridad Social. Más todavía, cómo puede ser que el ordenamiento obligue a un escayolista autónomo que quiera contratar con un chaval de 16 años a que celebre con él un contrato de trabajo, cuando muchas veces no sabe ni sostener la llana, y al que además de enseñarle la profesión en repetidas ocasiones tiene que hacer de padre o educador, y en cambio no hacerlo con quien utiliza los servicios de todo un licenciado al que se le supone un bagaje intelectual suficiente en el oficio que pretende desempeñar.

⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (STSJ) de Andalucía, Sevilla, Sala de lo Social, de 13 de junio de 2003 (rec. 1291/2003) (FJ Único).

nuestro derecho laboral o si, por el contrario, debe quedar reservada al ordenamiento civil bajo cualquiera de los negocios jurídicos por este acogidos.

Obsta decir que el decantarse por una u otra calificación jurídica, en buena medida, vendrá motivado por la casuística de cada supuesto concreto. Y es que –y aquí ya anunciamos otra dificultad añadida para nuestro estudio– la omisión legislativa para con la pasantía tiene por derivada que, lejos de encontrarnos ante un contrato típico, «haya tantos modelos de pasantía como pasantes» (Gutiérrez, 2006), por lo que «no cabe hacer un juicio unívoco de las relaciones jurídicas que pueden entablarse entre un abogado principal y su «pasante», por cuanto tal situación puede encubrir supuestos muy diversos que deben, a su vez, recibir una diferente calificación jurídica» (González, 1978, p. 310). En consecuencia, lo que pretendemos aquí, más que delimitar con carácter taxativo la naturaleza civil o laboral de la pasantía, es referir la ambigüedad u opacidad que reviste a esta figura, demostrando que si los contornos que separan la relación laboral de la civil son, en muchas ocasiones, difusos, en el caso de la pasantía son casi imperceptibles, comprobando como algunas relaciones entre abogado y pasante, que, apriorísticamente, parecen reunir todos los presupuestos para ser incardinadas dentro del tuitivo ordenamiento laboral, han quedado, sin embargo, al margen del mismo recurriendo a esta institución de origen inveterado y contenido incierto que es la pasantía.

3. Debate en torno a la laboralidad de la pasantía. Algunos apuntes jurisdiccionales

Resulta que, aunque la pasantía es una institución de gran raigambre en nuestra tradición jurídica, históricamente no ha sido una figura en absoluto discutida. Lo cual es del todo punto lógico, toda vez que otrora, con un todavía *non nato* corpus jurídico laboral sustantivo, sería el ordenamiento civil el que acaparase en régimen de monopolio todas las relaciones contractuales privadas de prestación de servicios, entre ellas, obviamente, la pasantía; y que, por tanto, su determinación jurídica no haya planteado debate alguno en el pasado más remoto, siendo una figura pacíficamente aceptada. La problemática surge en tanto en cuanto aparece la rama laboral del ordenamiento y no se articula un engarce entre esta e instituciones de considerable enraizamiento histórico como es nuestra figura de referencia. A mayor abundamiento, es reprochable esta falta de armonización legislativa después de la regulación de los contratos formativos, que, conceptualmente, comparten finalidad con la pasantía⁶.

⁶ Razonamiento que prohijamos de la STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 15 de enero de 1992 (rec. 972/1991), según la cual, siendo cierto que la pasantía:

[...] puede cumplir una función de notorio interés –las desviaciones en su uso no la descalifican por sí– en orden a la incorporación de los recién graduados a la actividad profesional, también lo es que se echa de menos una específica regulación, máxime después de la regulación del contrato en prácticas y en supuestos como el presente en que no medie colegiación y el ejercicio profesional específico viene mediatizado por dicha carencia (FJ 2.º).

Esta falta de armonización legislativa dio lugar a una incertidumbre en torno a la figura de la pasantía, que, si bien no ha acaparado la máxima atención doctrinal y no derivó en una litigiosidad reseñable, quedó sumida en un estado de enquistamiento que –según mantendremos aquí– no ha sido a día de hoy del todo superado. Y es que a falta de esta solución legislativa que acomodase la pasantía a los postulados de la nueva normativa laboral, serían los tribunales los encargados de resolver el lugar de esta institución en el ordenamiento jurídico contemporáneo y su compatibilidad con la normativa social. Y aunque, como hemos dicho, la cuestión de la pasantía no haya sido objeto de una gran litigiosidad, podemos encontrar algunos pronunciamientos judiciales que permiten extraer conclusiones sugerentes. Pronunciamientos que, precisamente, entendemos, han sido en buena medida los responsables de avivar el debate que aquí analizamos, al calificar como prestación civil de servicios algunas relaciones contractuales de las que, según estimamos, pueden predicarse las notas definitorias del contrato de trabajo.

La primera sentencia que abordó con cierto detenimiento esta disonancia del ordenamiento jurídico fue la Sentencia del ya extinto Tribunal Central de Trabajo (TCT) de 11 de julio de 1977. La cuestión litigiosa a resolver giraba sobre la posibilidad o imposibilidad de considerar como laboral y, por consiguiente, como competencia del orden jurisdiccional social la relación jurídica entablada entre un abogado en ejercicio con bufete profesional abierto al público y su pasante. Ya en aquella ocasión el TCT se decantó por considerar la relación entre pasante y abogado como civil, y ello con base en la siguiente argumentación que, sin ánimo de exhaustividad, pasamos a glosar.

Inicia su razonamiento el TCT considerando la nota de subordinación como el presupuesto de mayor peso a la hora de determinar la laboralidad de una relación de prestación de servicios. Continúa afirmando que esta nota de subordinación o dependencia que define la relación laboral no puede inferirse únicamente de la situación de «inferior», sino de la de «sometimiento a directrices en el quehacer diario material, representado por la existencia de horario, jornada, instrucciones concretas para llevar a cabo la tarea encomendada, bien como la inclusión en el área económica de la empresa, entendiendo por tal el sujeto que asume el resultado, adverso o favorable, del proceso productivo de bienes o servicios». Tales características definitorias de la subordinación laboral están, a juicio del tribunal, ausentes de la relación jurídica de pasantía analizada, y ello –según se lee– por cuanto:

[...] la incorporación del actor al despacho profesional del demandado lo fue como el titulado que va a trabajar con el «compañero» en mutua y recíproca cooperación, dirigida sí, por el «maestro», pero no subordinada, de tal modo que si el «pasante» colabora en los asuntos confiados por sus clientes al «maestro», también el «maestro» colabora en los asuntos confiados al «pasante» por los de este, y uno y otro realizan actividad análoga –de estudio y realización práctica la del «pasante», y de dirección y supervisión la del «maestro»– independientemente de que el encargo profesional, arrendamiento de servicios o mandato retribuido, haya sido recibido por el «maestro» o el «pasante», de tal modo que no es la subordinación, sino la ordenación o distribución de tareas, el principio que rige sus actividades respectivas, las

cuales en el orden interno no están encaminadas a un proceso productor de bienes o servicios, como define el artículo primero de la Ley de 26 de enero de 1944, sino a la enseñanza práctica y entrenamiento en la técnica profesional del colaborador o «pasante», razones que llevan a declarar que no hubo entre ellos contrato de trabajo, ni están configurados, respectivamente, como empresario y trabajador.

Lo que conviene destacar de esta sentencia, porque lo entendemos como núcleo de su *ratio decidendi*, es el sutil matiz –inapreciable para nosotros– que establece el tribunal entre la subordinación que define a las relaciones laborales y la «dirección y supervisión» que rigen las relaciones de pasantía. En estas, según el tribunal, no se dará una asunción de roles empleador-trabajador, sino que es un trabajo «entre compañeros», donde la dirección no nace de la condición de superior del tutor, sino de la distribución de tareas con base en la distinta pericia profesional de cada uno de los sujetos intervinientes. Otro matiz valorativo no compartido por nosotros es el relativo al elemento teleológico de la prestación de servicios, descartando el TCT que este, desde la perspectiva interna, sea la producción de bienes y servicios. Entendemos que, *a sensu contrario*, se podría inferir que desde la perspectiva externa sí que nos encontramos ante un proceso de producción de servicios al uso, que el servicio a cuya prestación ha contribuido el pasante se oferta al mercado o al cliente bajo la marca del despacho, haciendo suyos el empleador o «maestro» los resultados lucrativos, y que este es un verdadero elemento revelador de la ajenidad de la relación contractual, sin que a ello obste la percepción o motivación subjetivo-interna de las partes intervinientes.

Dejando de lado nuestro parecer, el razonamiento del, a la sazón, más alto tribunal en materia laboral fue objeto de un profundo comentario crítico efectuado por el profesor González; comentario al cual nos adherimos plenamente cuando afirma que el fallo de esta sentencia parte de una:

[...] concepción corporativista de la profesión liberal desmentida de forma radical cuando tal colaboración se realiza en el contexto de una producción de bienes y servicios que haya asumido plenamente todos los caracteres que el modo de producción capitalista le impone, abandonando fórmulas gremialistas de concepción de las relaciones profesionales (1978, p. 315).

Este autor, en dicho comentario crítico, postulaba argumentos contundentes para sostener la laboralidad de la pasantía objeto del litigio; entre ellos, la irrelevancia de la inexistencia de horario y jornada para apreciar la existencia de dependencia, toda vez que esta «se manifiesta como un concepto mucho más flexible en el sentido de incardinación al círculo rector y disciplinario del empresario»⁷. Para González, la sumisión a las instrucciones del

⁷ Concepción flexible de la subordinación laboral que después constituiría doctrina constante de nuestro TS, según el cual no cabe deducir esta nota de dependencia únicamente «a través de los indicios clásicos de tiempo, lugar o modo de realización del trabajo como jornada y horario preestablecidos,

abogado principal, en tanto es quien supervisa y controla la actividad del pasante, no deja de ser una forma de dependencia explícita, ya que en definitiva «más que a una relación cuasi paternofamiliar de aprendizaje», tal y como parece identificar el TCT a la pasantía, se trata de una auténtica «supervisión y ordenación del proceso productivo que realiza el empleador-empresario». Con igual nitidez apreciaría González el presupuesto de ajenidad definitorio de la relación laboral, toda vez que es:

[...] el titular de la organización productiva, intermediaria entre el trabajador y el mercado de bienes y servicios, controladora del resultado de la actividad de este y oferente del mismo, en exclusiva, a dicho mercado, no es otro que el abogado principal y que, no sin dificultad, puede entenderse que el «pasante» no es sino un trabajador por cuenta ajena que cede su fuerza de trabajo a cambio de un precio antes de que tal fuerza de trabajo haya sido aplicada a proceso productivo alguno [...] lo que la sentencia llama ordenación y supervisión no es más que el control que el empleador-empresario hace de la aplicación de la fuerza de trabajo por él adquirida al proceso productivo, cuyo resultado le pertenece originariamente (1978, pp. 314 y 315).

En suma, según este autor, no existe argumento alguno sobre el que sustentar la no laboralidad de una pasantía como la enjuiciada más allá de la concepción corporativista de la profesión de abogados. Según este autor, no puede camuflarse que estamos ante una prestación de servicios de contenido económico en régimen de mercado y que el pasante participa o contribuye activamente en el proceso productivo del despacho profesional. Sin embargo, a pesar de lo –para nosotros, al menos– inapelable del razonamiento esgrimido entonces por González, resoluciones posteriores a la analizada siguieron mostrando su beneplácito a la naturaleza civil de la pasantía, aunque, si bien es cierto, no con carácter unánime, como vamos a comprobar.

Por su parte, nuestro TS no ha tenido ocasión de pronunciarse de fondo sobre la naturaleza civil o laboral de la pasantía, aunque sí se ha referido a la misma *obiter dicta*, y no por ello sin cierta trascendencia. En concreto, la Sala Cuarta en su Sentencia de 7 de noviembre de 1985 (STS 1928/1985), de forma paralela al supuesto que enjuiciaba –la existencia de relación laboral entre un médico asociado y su gabinete–, manifestaba que la relación contractual objeto de la litis:

[...] no puede ser calificada de relación laboral, ya que se trata de colaboración entre personas que ejercen una profesión liberal, sin que entre ellas se creasen vínculos de dependencia o subordinación, que en realidad no puede subsistir entre quienes son entre sí iguales, a semejanza de lo que acontece con los pasantes en los despachos de los abogados y en aquellos bufetes integrados por varios profesionales que luego cobran en atención a una distribución proporcional (FJ 2.º *in fine*).

puesto de trabajo en fábrica y oficina, ordenación y control continuos [...]». Por todas, SSTS, Sala Cuarta, de 7 de marzo de 1994 (rec. 615/1993); de 29 de diciembre de 1999 (rec. 1093/1999); y de 3 de mayo de 2005 (rec. 2606/2004).

Esta sentencia fue objeto de recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (TC) por estimarla el recurrente conculcadora del artículo 14 de la Constitución española de 1978. Ello, en la medida en que el TS descarta la existencia de dependencia con base en el colectivo profesional de pertenencia del actor, el de médicos. Se argumentaba en dicho recurso que el TS había hecho una enumeración de colectivos profesionales –los profesionales liberales, y, a título ejemplificativo refirió médicos y abogados– en los que estaría ausente la nota de subordinación por prestarse en régimen de colaboración, y tal planteamiento, según la tesis del actor, quebrantaría su derecho a la no discriminación por apoyarse la decisión en elementos de juicio de corte subjetivo, desatendiendo así a la realidad objetiva o material de las cosas. El TC inadmitirá el recurso de amparo (Auto 734/1986, de 24 de septiembre) por plantearse una discusión sobre el fondo del asunto, sobre la aplicación de la legalidad ordinaria, inapropiada para su ventilación a través del recurso de amparo; y ello a pesar de las dudas que podría suscitar la corrección del criterio mantenido por el TS. Así, se lee en el auto de inadmisión (FJ 2.º) que «la sentencia en cuestión del TS, aun cuando quepa discrepar de ella, constituye una resolución jurídicamente fundada que de forma expresa tiene en cuenta la doctrina jurisprudencial precedente».

Por su parte, la Sentencia de 23 de enero de 1990 de la Sala Cuarta de nuestro TS (rec. 357/1988), recogiendo y aludiendo a su anterior sentencia, desestimaba la existencia de relación laboral entre un abogado –no era un pasante, sino un abogado ya en ejercicio– y un despacho profesional, y ello toda vez que:

[...] no cabe presumir la existencia de relación laboral con base en el artículo 8.1 del ET, pues para que tal presunción actúe, es preciso que la actividad se preste dentro del ámbito de organización y dirección de otro, lo que implica que se realice dentro de una empresa a quien se esté subordinado, dándose las circunstancias de dependencia y ajenidad, lo que no sucede con los pasantes en los despachos de los abogados y en aquellos bufetes integrados por varios profesionales que luego cobran en atención a una distribución proporcional.

Aquí el TS descartará la aplicación de la presunción *iuris tantum* de laboralidad del artículo 8.1 del ET a las relaciones de pasantía, y lo hace, según el tenor literal extractado, de forma categórica, sin remarcar la necesidad de analizar la casuística de cada supuesto concreto y sin prever que, conceptualmente, la pasantía pueda cobijar prestaciones de servicios pautadas por las notas de dependencia o subordinación.

En estas resoluciones, nuestro TS, sin citar la doctrina del TCT, parece compartir la concepción corporativista de la profesión que advertíamos en su Sentencia de 11 de julio de 1977, según la cual la prestación de servicios no se realiza en régimen de subordinación, sino «entre iguales». Por otro lado, cabe reiterar que ninguna de estas dos sentencias del TS citadas resolvió sobre una relación de pasantía, sin embargo, la referencia hecha *obiter dicta* o a modo de ejemplo a la pasantía ha sido, para algunos, suficiente para atribuirle a

nuestro Alto Tribunal un posicionamiento respecto a la naturaleza jurídica de la institución (Merino, 1999), y, a su vez, ha servido en alguna ocasión a la –mal llamada– jurisprudencia menor como apoyatura para descartar la naturaleza laboral de la misma.

En concreto, el extracto *supra* transcrito fue invocado por la STSJ de Aragón, Sala de lo Social, de 15 de enero de 1992 (rec. 972/1991), sirviéndole de fundamento para no extender la presunción de laboralidad del artículo 8.1 del ET a una relación contractual habida entre un pasante y su bufete. Y es que, como razona el tribunal aragonés, aunque no cabía establecer parangón entre el supuesto enjuiciado y el de la STS de 23 de enero de 1990 (rec. 357/1988), que resuelve sobre profesionales colegiados, «sí es de interés tanto la alusión que se hace a la pasantía como la indicación que contiene sobre la presunción a la que alude». Aquí el tribunal aragonés resolvía sobre la naturaleza civil o laboral de la relación de prestación de servicios existente entre un despacho de abogados y la actora, que:

[...] a los pocos meses de licenciarse en Derecho y sin colegiarse, aceptó la colaboración con el demandado en su despacho colectivo de abogados para gestionar el cobro de créditos rápidos de Ibercaja, iniciándose en gestiones extrajudiciales y ocupando el local destinado en el despacho, para atender luego a las gestiones judiciales que preparaba para sí o con el asesoramiento del señor B, y evacuar consultas de la procuradora, por tal cometido se le entregaban cuantías periódicas no iguales entre 40.000 y 60.000 pesetas.

A pesar de que en su relato fáctico encontramos varios de los rasgos típicos de la relación laboral –voluntariedad, ajenidad en los medios, retribución periódica y asistencia al centro de trabajo–, decide el tribunal resolver a favor de su naturaleza civil, y lo hace amparándose en una figura, la de la pasantía, que aun careciendo de regulación propia, parece, según tenor de la sentencia, haberse convertido en una figura de derecho consuetudinario. Así, se lee literalmente en su fundamento jurídico segundo:

Es cierto que dicha institución puede cumplir una función de notorio interés –las desviaciones en su uso no la descalifican por sí– en orden a la incorporación de los recién graduados a la actividad profesional, también lo es que se echa de menos una específica regulación, máxime después de la regulación del contrato en prácticas y en supuesto como el presente que no medie colegiación y el ejercicio profesional específico viene mediatizado por dicha carencia. No obstante la doctrina, al referirse a la institución viene a respaldar el uso consolidado, y, salvo que medien las circunstancias precisas de prestación voluntaria, salario –a lo que no equivale la asignación de algunos emolumentos–, ajenidad y dependencia orgánica, la presunción debe decantarse a favor de la colaboración profesional o de la pasantía, a mayor abundamiento, si, como en este caso, la entrada en el despacho tuvo lugar a poco de concluir los estudios de Derecho y las tareas confiadas, lejos de poder calificarse de oficial administrativo, se orientaban hacia la adquisición de práctica profesional.

La argumentación es quizás incompleta, pues si bien enumera los caracteres definitorios de la relación laboral, no advierte cuál de ellos no está presente en el supuesto de autos. Soslayando aquí entrar a su análisis más profundo, dos aspectos quisiéramos destacar del extracto literalmente transcrito; de un lado, la vedada propuesta *de lege ferenda* que contiene, propugnando un mejor deslinde del ámbito material de la pasantía y del contrato en prácticas; de otro, el elemento teleológico de la relación como determinante para calificar la relación como pasantía, analizando, a partir de las funciones desplegadas, si en esta primaba una finalidad lucrativa o si, por el contrario, como deduce aquí el tribunal, el interés primordial era la mera formación. Y es que si aceptamos que la causa del contrato es distinta a la onerosa, bien cabría descartar la laboralidad de la relación con base en la exclusión prevista en el artículo 1.3 d) del ET, asimilándola quizás a un trabajo benévolo, de forma análoga a como ocurre con las becas profesionales con las que la pasantía guarda gran similitud conceptual en cuanto a finalidad se refiere⁸. Ahora bien, con tal consideración entraríamos de lleno en un espacio proceloso, pues los trabajos benévolos realizados en régimen de formación, como son las becas, suponen una auténtica «zona gris» de nuestro ordenamiento «que en demasiadas ocasiones se ha utilizado como tapadera de verdaderos contratos de trabajo» (Velasco, 2005, p. 442). Precisamente por ello, la jurisprudencia se ha mostrado especialmente rigurosa a la hora de apreciar la benevolencia y la no laboralidad de este tipo de contratos, y habrá de estarse a la prevalencia del interés formativo sobre el beneficio empresarial –STS, Sala de lo Social, de 28 de julio de 1995 (rec. 174/1995) (FJ 4.º)–, sin que la actividad del becario –pasante aquí por analogía– pase a integrarse en la ordenación productiva de la institución que ordena la beca –para nosotros, bufete profesional–, quien «no puede nunca confundirse con la condición del empresario, ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio» –STS, Sala de lo Social, de 13 de junio de 1988 (STS 970/1988) (FJ 2.º)–, sin que sea admisible el recurso a esta forma de contratación para el desempeño de funciones que «tienen una escasa proyección formativa más allá de la que puede dar la experiencia en un puesto de trabajo de cierta cualificación» –SSTS, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2005 (rec. 4752/2004); de 4 de abril de 2006 (rec. 856/2005); y de 29 de mayo de 2008 (rec. 4247/2006) (FJ 3.º)–. Desde este prisma, si bien no cabría excluir categóricamente la benevolencia en la pasantía, atendiendo a su carácter formativo de modo análogo a lo que sucede con las becas no regladas, habrá de estarse, para apreciar esta, a la casuística concreta y pormenorizada del supuesto, y deberá descartarse cuando lo que pretenda cubrirse sean auténticas necesidades empresariales o

⁸ Nuestro TS define que:

La esencia de la beca de formación es conceder una ayuda económica de cualquier tipo al becario para hacer posible una formación adecuada al título que pretende o que ya ostenta, bien en centro de trabajo de la entidad que concede la beca, bien en centro de estudios ajeno al concedente. El importe de la beca no constituye una retribución de servicios. Por el contrario, la relación laboral común no contempla ese aspecto formativo y retribuye, en los términos fijados en convenios colectivos o contratos individuales, los servicios prestados por cuenta y a las órdenes del empleador, con independencia de que la realización de los trabajos encomendados pueda tener un efecto de formación por la experiencia –STS, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2005 (rec. 4752/2004)–.

cuando la única contribución a la formación sea la experiencia obtenida en el desempeño, pues la mejor capacitación profesional a través de la práctica va de suyo en toda prestación de servicios laborales. *Infra* nos volveremos a referir al paralelismo entre la pasantía y las prácticas o becas formativas no laborales.

Con el mismo criterio que la anterior sentencia referida, atendiendo la prevalencia o primacía del interés formativo del actor, la STSJ de Madrid de 22 de mayo de 1997 (rec. 1732/1996) desestima calificar la relación de pasantía como laboral con base en que la prestación de servicios, que en este caso consistía en «recoger las consultas que fueran planteadas por los vecinos de una comunidad de propietarios y tramitar los recibos de esta», se llevó a cabo:

[...] primando el beneficio que el desarrollo de las mismas producía a la actora en su formación jurídica como objeto de la contratación sobre la prestación de los servicios a favor de la demandada [...] pues el interés de la actora era comenzar a desarrollar funciones asociadas al asesoramiento jurídico para adquirir experiencia en dicha rama de la actividad profesional, beneficiándose la demandada de los servicios que la actora prestaba en el desarrollo de sus prácticas, de forma que la presunción establecida en el artículo 8.1 del ET queda destruida por la acreditación de que los servicios que se prestaban lo eran por causa distinta a la del contrato de trabajo (FJ Único).

Reiteramos lo expuesto en el análisis de la sentencia anterior y nos preguntamos hasta qué punto las labores encomendadas en el supuesto litigioso tienen una trascendencia formativa allende la mera experiencia de trabajo en un puesto determinado; especial trascendencia formativa –como decíamos– que se erige en criterio jurisprudencial determinante a la hora de apreciar la benevolencia en la prestación de servicios en régimen formativo o becario. En otro orden de cosas, es interesante para la finalidad de este estudio reseñar como aquí el TSJ confirma la decisión del juez de instancia, que declara «que la relación que unía a la demandante y la demandada era de pasantía y no una relación laboral». Se parte así de una dicotomía entre la relación laboral y la pasantía, otorgándosele a la pasantía una sustantividad jurídica propia y diferenciada de la relación laboral. Por ende, según esta concepción, o bien cabría calificar una relación jurídica de pasantía o bien de relación laboral, sin margen a una tercera opción miscelánea como sería la pasantía de naturaleza laboral o la pasantía articulada a través de un contrato de trabajo. Esta diferenciación parece estar también presente implícitamente en los pronunciamientos anteriormente transcritos y, como veremos *infra*, no es del todo baladí.

Por su parte, la STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 22 de diciembre de 2004 (rec. 4496/2004) estima la falta de competencia del orden social y entiende que la prestación de servicios se hacía en régimen de pasantía y no de laboralidad. Ello, toda vez que, aunque la actora percibía un estipendio fijo:

[...] los servicios prestados inicialmente por la actora revelan que se iniciaron en régimen de formación o pasantía [...]. Tales servicios si bien eran retribuidos en una cantidad fija facturada por ella, este hecho no convierte en laboral una relación jurídica que se desarrolló al margen de las normas y presupuestos del contrato de trabajo, pues su incardinación en el despacho del demandado le permitía, al mismo tiempo, tener clientes particulares, minutarlos y percibir de ellos los correspondientes honorarios profesionales, lo que implica que no concurre el requisito de ajenidad (FJ 6.º).

Por último, en cuanto a sentencias que han desestimado la naturaleza laboral de las relaciones contractuales entabladas como pasantías, encontramos la STSJ del País Vasco de 5 de mayo de 2009 (rec. 754/2009), la cual confirma la decisión del juzgador de instancia y no extiende la condición de relación laboral a la actividad prestada por una estudiante de Derecho que «comenzó a realizar para el demandado algunas actuaciones como contestar el teléfono del despacho, recibir a los clientes del mismo o mecanografiar algún escrito». Arguye el tribunal que no consta que todo ello se hiciera «con habitualidad, continuidad, con un horario impuesto por el demandado, con una intensidad relevante a efectos laborales, ni que mediara retribución alguna».

Estos hechos son calificados por la sentencia como «la mera presencia de una estudiante de Derecho que pretendía tener los primeros contactos con un despacho de abogados» y que se revelan como propios de la «formación o pasantía». Aunque esta sentencia no entre a valorar la concreta existencia del aspecto subordinación o dependencia, sin embargo, resuelve descartar la naturaleza laboral de la relación con base en indicios como son la falta de habitualidad, horario o retribución. Sin embargo, como ya hemos tenido ocasión de recoger aquí, el elemento dependencia o subordinación, que es el verdadero signo que distingue la relación laboral de la civil, adquiere un carácter flexible, pudiendo apreciarse, aun en ausencia de habitualidad, presencia física en las dependencias del empresario o sometimiento a horario. En el supuesto de esta última sentencia nos encontramos con un pasante cuyas funciones encomendadas en poco o nada contribuyen a su desarrollo formativo, funciones más propias de un auxiliar administrativo que, sin dudas, aportan valor económico al despacho demandado, descargando de tareas a su titular. En cuanto a la falta de retribución, de apreciarse el resto de elementos que determinan la existencia de relación laboral, no dejaría de ser un incumplimiento de las obligaciones recíprocas básicas que recaen sobre el empleador, no determinante de la inaplicación de la normativa laboral.

Por otra parte, enlazando con lo anterior, también encontramos pronunciamientos de signo contrario; sentencias en las que, aun no habiéndose acreditado la existencia de jornada laboral u horario fijo, se ha optado por calificar la relación de pasantía así configurada como una relación laboral. En este sentido, la STSJ de Cataluña de 28 de junio de 1999 (rec. 201/1999) declaró la existencia de relación laboral en una pasantía –aunque en esta ocasión celebrada con un despacho de procuradores– en la que:

[...] aun no habiéndose probado la existencia de jornada laboral y el sometimiento a horario, quedaba de manifiesto la asunción de tareas por parte de la actora (recoger notificaciones en tribunales, y declaraciones de IVA) [...] así como una retribución mensual equivalente al SMI vigente, aspectos los cuales no pueden ser incardinados en una relación de pasante [...] sino que han de ser incardinados en la relación de dependencia que la actora mantenía con el demandado, permaneciendo dentro de su círculo rector, respaldado por el desarrollo por parte de la trabajadora de una serie de tareas encaminadas y concretas ordenadas por el empleador, con supervisión y control de las mismas y en las que carecía de iniciativa propia.

A diferencia de pronunciamientos anteriores, aquí no se establece una distinción entre la subordinación propia de la relación laboral y la «supervisión y control» que define la relación de pasantía, y al darse este control, junto con la retribución periódica, estima el tribunal catalán la concurrencia de elementos de juicio suficientes para apreciar la existencia de una relación laboral, a mayor abundamiento, cuando el pasante carece de iniciativa propia; lo cual, por la lógica del funcionamiento de un despacho profesional y las carencias prácticas del pasante, ocurrirá de ordinario en la mayoría de las relaciones de pasantía.

También encontramos otra sentencia, la última de las analizadas en este epígrafe, en la que igualmente se descartaría el carácter civil de una relación articulada como pasantía. Nos referimos a la STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 17 de mayo de 2002 (rec. 1582/2000). Aquí, el actor:

[...] estaba en posesión del título de licenciado en Derecho, sin que estuviera dado de alta en el Ilustre Colegio de Abogados de Alicante (hecho probado 4.º), realizando diversas funciones tales como redactar cartas, atender el teléfono, y realizar trámites en Hacienda, Seguridad Social y otros organismos, así como otras de naturaleza técnico-jurídica, consistentes en ayudar a la abogada que prestaba servicios como tal en la citada empresa, sin que para la ejecución de estos últimos cometidos profesionales tuviera autonomía alguna, siendo supervisado en todo momento por dicha profesional (hecho probado 1.º). Además, el pasante estaba sujeto a una jornada y un horario determinados (hecho probado 2.º) y percibiendo por ello una retribución (hecho probado 3.º).

El tribunal cita la STS de 23 de enero de 1990 que ya referimos y reconoce que, efectivamente, esta excluye la aplicación de la presunción del artículo 8.1 del ET a la prestación de servicios de los pasantes en los despachos de abogados. Sin embargo, añade que ello no es óbice para que, de darse todos los presupuestos definitorios de la relación laboral, pueda resolverse la existencia de la misma sin necesidad de acudir a dicha presunción. También es interesante apuntar como, a diferencia de algunas de las resoluciones *supra* transcritas, aquí la supervisión a la que se somete el pasante se estima como un indicio de subordinación o dependencia.

4. El Real Decreto 1331/2006. Un conato de regulación de la pasantía

Como hemos tenido ocasión de reiterar, los pronunciamientos judiciales sobre la naturaleza de la pasantía que hemos encontrado son ciertamente escasos, divergentes y dispersos en el tiempo. Ello nos imposibilita poder hablar de un criterio jurisdiccional medianamente sólido sobre el particular que palie o subsane el silencio legislativo al que aludimos. Tampoco el tema de la pasantía ha excitado un especial interés doctrinal y, amén del artículo crítico de González (1978) *supra* referido, no hemos encontrado ningún otro trabajo que trate íntegramente la materia. Esta escasa litigiosidad y desidia doctrinal para con la figura de la pasantía, sin embargo, quizás esté justificada. Y es que, con anterioridad al Real Decreto 1331/2006, existía un debate abierto de mucha más enjundia en el que se discutía el carácter civil o laboral de los propios abogados que ejercían en despachos colectivos. Quizás, se quiso ver que la pasantía debería recibir el mismo trato que el propio ejercicio de la abogacía y que si, anteriormente a 2006, la propia relación entre los abogados y sus bufetes se consideraba una relación contractual de naturaleza civil, la pasantía debería correr la misma suerte. Empero, debemos tener presente que los argumentos con los que se sostenía el carácter civil de la prestación de servicios de los abogados, y que a la postre justificaron la creación de una relación laboral de carácter especial, no son extensibles a la institución de la pasantía⁹.

En cualquier caso, al margen de las causas, lo cierto es que no encontramos aportaciones judiciales o científico-doctrinales suficientes para solventar el silencio legal sobre la pasantía y dotar a esta de un contenido determinado. Si bien hemos podido llegar a concluir que la pasantía es conceptualmente una institución ajena al ordenamiento laboral, no hemos podido definir cuál es el contenido obligacional que esta podría acoger sin desvirtuar su condición de pasantía y pasar a considerarse una relación laboral. En otras palabras, no hemos podido responder a las preguntas ¿qué puede hacer un pasante? y ¿cuáles son las funciones que este puede asumir en régimen de pasantía? Como hemos visto, nuestros tribunales en ocasiones han mantenido un criterio laxo, y han admitido que un pasante puede

⁹ Y es que la tradicional dificultad del encuadre de la relación entre abogados dentro de la relación laboral ex artículo 1 del ET fue la independencia profesional que debe revestir el ejercicio de abogacía. Así y como se ha dicho:

La dependencia (entendida esta como la sujeción al círculo organizativo y disciplinario del empresario), característica esencial de toda relación laboral, aparece aquí –en referencia a la abogacía– muy flexibilizada (por la autonomía e independencia técnica), hasta el extremo de abundar las tesis conforme a las cuales contrato de trabajo y ejercicio de la abogacía son términos antitéticos, siendo imposible que el uno englobe a la otra (Sempere, 2008).

Nota. La de la independencia técnica, que sin embargo no concurre en la figura del pasante, que, por razones obvias y consustanciales a la finalidad de la pasantía, carece de dicho margen de autonomía en lo que a técnica jurídica se refiere.

acometer funciones de una clara trascendencia económica y escaso valor formativo, tales como la redacción de escritos de trámite, visitas a comunidades de propietarios o atención a clientes y llamadas telefónicas.

Igualmente es una incógnita las obligaciones tributarias o de cotización a la Seguridad Social que derivan de la pasantía. Si entendemos esta como el desempeño de una actividad que puede ser habitual y remunerada, es obvio que la misma debería tener trascendencia fiscal e incluso a efectos de afiliación y cotización a la Seguridad Social, aun en régimen de trabajo autónomo para el caso de descartarse su laboralidad. Así, por ejemplo, la realización de la pasantía remunerada ha servido de fundamento para retirar la pensión de jubilación a un recién licenciado en Derecho –finalizó sus estudios en el ocaso de su vida laboral– que decide colaborar con un despacho de abogados a cambio de una compensación residual e irregular –STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 16 de mayo de 2002 (rec. 270/1999)–. El TSJ de Galicia, aun sin calificar jurídicamente la relación de pasantía, en concreto no dilucida si se trata de una actividad profesional por cuenta ajena o propia, define esta como incompatible con la pensión de jubilación¹⁰. En otra ocasión, sin embargo, se ha entendido compatible con la percepción de la prestación por desempleo –STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 17 de diciembre de 2015 (rec. 459/2015)–¹¹.

Ante esta falta de consenso judicial acerca de la pasantía y ante las incógnitas que rodeaban tal figura, se hacía evidente la necesidad de una respuesta legislativa a la cuestión. El 19 de noviembre de 2005 tenía entrada en nuestro BOE la Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de Estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea. Este auténtico *totum revolutum* normativo anunciaba en su disposición adicional primera la futura 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. Más en concreto, para el tema que aquí nos ocupa, se preveía en esta misma disposición adicional primera la posibilidad de que, en los términos establecidos en el artículo 11 del ET, se concertaran contratos de trabajo en prácticas, encomiando al Gobierno para que en el plazo de 12 meses aprobase un real decreto en el que se regulase dicha relación laboral de carácter especial. En este anuncio de regulación, ya algunos vaticinaron –quizás con carácter prematuro– un auténtico punto de no retorno en la controversia que analizamos, concluyéndose que esta disposición adicional primera:

¹⁰ Admitiendo que «fijar las condiciones laborales y de protección social de quien realiza pasantías o cursos de abogados supera los límites del actual pleito» (FJ 3.º).

¹¹ Aunque en esta ocasión el fundamento de esta resolución descansa en la insuficiencia fáctica del acta girada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que imposibilitaba apreciar las condiciones concretas de la prestación de servicios, y si entre estas se encontraban las notas de dependencia y ajena.

[...] estableciendo de modo expreso la posibilidad de contratar abogados en prácticas, conforme al régimen establecido en el artículo 11 del ET, saca[ba] del limbo jurídico en que se encontraban los pasantes. De tal forma que el régimen conforme al cual realizan las labores de pasantía queda clarificado, en el sentido de que deberán ser contratados en prácticas (Prado, 2005).

Tal pronóstico, aunque aún incierto, era compartido por gran parte de los operadores jurídicos. Así se puede explicar que este giro legislativo, con carácter previo a materializarse efectivamente, ya fuera calificado –de forma algo declamatoria– como la «revolución de los pasantes», y que los representantes del sector de la abogacía vieran peligrar el futuro de la pasantía de no poderse seguir articulando la misma a través del régimen de contratación civil (ABC, 2006).

El mandato previsto en la Ley 22/2005 se hizo efectivo –apurando los plazos señalados– el 18 de noviembre de 2006, con la publicación del Real Decreto 1331/2006, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. Esta norma estaba llamada a causar cierta conmoción en el ámbito de la abogacía, toda vez que venía a remover arraigados esquemas de contratación dentro de este sector profesional, y con su publicación se zanjaba ese debate en aquel entonces candente y de mayor trascendencia que era el referido a la naturaleza civil o laboral de la prestación de servicios de los abogados en los despachos colectivos, decantándose por la laboralidad de la misma y articulándola a través de una relación laboral de carácter especial. Carácter especial para algunos injustificado y discriminatorio para con otras profesiones, cabría decir de añadidura (Goerlich, 2012, p. 44)¹².

Como objetivo de segundo orden o accesorio, y para lo que aquí nos interesa, para muchos este real decreto venía de forma benemérita a solventar la polémica en torno a la figura que analizamos e «iniciar un proceso de erradicación de la lacra de la pasantía» (Goerlich, 2012, p. 41). Según defendió nuestra mejor doctrina iuslaboralista, en adelante:

Las relaciones de un abogado que acaba de obtener su titulación (el llamado pasante) con el despacho en el que se encuentra deben quedar [...] subsumidas en la relación laboral de prácticas a la que hace referencia el artículo 9 del Real Decreto 1331/2006 [...]. En todo caso, si se cumplieran los requisitos, sería también admisible que la relación del recién titulado se realizara en concepto de prácticas

¹² Se lee en la obra citada:

A la postre, el establecimiento legal de la nueva relación especial es fruto de una desenfadada estampida, azuzada por un *lobby* constituido por una parte influyente de la abogacía y dirigida a evitar los problemas que se habían suscitado para sus componentes por la aparente reorientación de los criterios judiciales respecto a la contratación de abogados en los despachos profesionales y, sobre todo, por las consecuencias que estos han tenido en el terreno de la Seguridad Social.

no laborales (beca) conforme a lo establecido en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas (Sala *et al.*, 2014)¹³.

Igualmente, una vez producida la entrada en vigor de la norma en cuestión, jurisdiccionalmente se ha sostenido que la tradicional figura de la pasantía:

[...] ha sido expulsada del campo del derecho, tras el nuevo escenario jurídico dibujado por la disposición adicional primera de la Ley 22/2005 y por el Real Decreto 1331/2006, y los objetivos que pretendía cumplir se lograrían ahora a través del contrato en prácticas del artículo 11 del ET –SSTSJ de la Comunidad Valenciana de 16 de abril de 2008 (rec. 422/2008); de 14 de diciembre de 2010 (rec. 2289/2010); y de 30 de septiembre de 2014 (rec. 2164/2014)–.

Sin embargo, como apunta la profesora Fernández (2014), aunque cabría interpretar que el Real Decreto 1331/2006 reconduce preceptivamente la regulación de la antigua pasantía por los cauces del derecho del trabajo, quizás dichas interpretaciones pequen de «voluntaristas», siendo más bien que «no es posible afirmar categóricamente que la pasantía haya quedado al margen de los despachos de abogados tras la regulación de las prácticas laborales en el Real Decreto 1331/2006». Esta segunda tesis es a la que nosotros aquí nos adherimos, y ello con base en el siguiente razonamiento.

Es cierto que, tras una primera lectura de la norma, bien se podría pensar que la misma venía a poner fin a cualquier debate sobre el régimen de prestación de servicios de los abogados, y, en concreto, también el de los pasantes. Sobre el particular, nos dice este Real Decreto 1331/2006 en su exposición de motivos que, «con el fin de garantizar la adquisición del aprendizaje práctico y la experiencia necesaria para ejercer la profesión, es necesario modular en este real decreto el contrato de trabajo en prácticas, que se regula en el artículo 11 del ET», dándose así cumplimiento al mandato concreto contenido en la disposición adicional primera de la Ley 22/2005. Atendiendo a la literalidad del extracto, pareciera ser que la finalidad para la que tradicionalmente estaba prevista la figura de la pasantía en la abogacía ahora quedaría colmada por el contrato en prácticas. Esta hipótesis bien parece confirmarse a continuación en la propia exposición de motivos, donde se nos dice que, en atención a «la variedad de modalidades en que se puede ejercer la profesión de abogado», este real decreto tenía por objeto «delimitar, con absoluta precisión, el ámbito de aplicación de la relación laboral especial». Vemos como, con altitud de miras, esta norma aspiraba a cerrar cualquier debate abierto en torno a la naturaleza civil o laboral del ejercicio en despachos colectivos de abogados, entre los que cabría incluir el que aquí analizamos.

¹³ En idéntico sentido, y sin ánimo de exhaustividad, Lluch (2006, p. 28) y García (2009, p. 163).

Esta delimitación –con mayor o menor logro en cuanto a su «absoluta precisión» se refiere– se lleva a cabo en términos negativos en su artículo 1, que enumera las relaciones entre abogados excluidas del ámbito subjetivo del Real Decreto 1331/2006 y, por lo tanto, al margen de la relación laboral que en el mismo se configura. En la versión definitiva de la norma, en dicha relación de exclusiones del artículo 1, no encontramos ninguna referencia a la figura del pasante, el abogado en prácticas, el becario o cualquier otro giro lingüístico similar, lo que permite inferir, *a sensu contrario*, que estas figuras quedan dentro de su ámbito de aplicación, extendiéndosele así la naturaleza laboral a las mismas. Dicha interpretación parece confirmarse en el artículo 9 del mismo cuerpo legal, relativo al contrato en prácticas. En su apartado primero, este artículo establece que:

Podrán celebrarse contratos de trabajo en prácticas con quienes estando habilitados para ejercer la profesión de abogado deseen iniciarse en el ejercicio profesional de la abogacía y adquirir el aprendizaje práctico de dicha profesión, colaborando o participando para ello en la actividad profesional del despacho.

Y para una mayor aclaración sobre la laboralidad de estas prácticas, establece en su apartado segundo que «las condiciones en que habrán de realizarse los indicados contratos en prácticas serán las previstas en el artículo 11 del ET».

Dicho lo anterior, conviene empero destacar que, pese al ambicioso objetivo de limitación enunciado en su exposición de motivos, el legislador no se muestra todo lo contundente que cabría esperar para con la figura de la pasantía. Sobre todo, teniendo presente que, si se era plenamente consciente del enraizamiento histórico con el que contaba la pasantía en nuestro tráfico jurídico, así como de la avivada controversia en torno a la misma, es ciertamente reprochable que no se haga una sola mención a la figura en todo el articulado de la norma. Esta omisión es, a mayor abundamiento, reseñable si atendemos a que en los borradores previos de la norma sí que aparecían menciones a la institución; borradores previos cuya lectura resulta conveniente para comprender mejor la trascendencia del Real Decreto 1331/2006 en lo tocante a la figura que analizamos.

Y es que, si cotejamos la versión definitiva de la referida norma con la redacción propuesta en sus trabajos preparatorios, en estos trabajos previos, más en concreto, en su primer borrador, vemos como sí que existía un pronunciamiento expreso sobre la institución que estudiamos. Así, en el artículo 1, relativo al ámbito subjetivo de la norma, al referir las exclusiones en la aplicación de este real decreto, estas aparecían ampliadas con un apartado g), ulteriormente suprimido, según el cual quedaban «excluidos de la relación laboral de carácter especial los estudiantes de Derecho de último curso, los licenciados en Derecho, así como los abogados no ejercientes que realicen funciones formativas o pasantías en los bufetes». Esto quiere decir que en los trabajos previos de la norma se partía de la existencia de la pasantía como figura autónoma, y avalaban su uso excluyéndola del régimen de laboralidad que dicha norma venía a instaurar. Por otro lado, se incluía una disposición adicional cuarta, en la que se trataba de concretar las funciones asumibles por un pasante,

y, a la par que se le dotaba de un mínimo régimen jurídico, se le otorgaba una protección frente a los riesgos de enfermedad y de accidente a los que aquel pudiera estar sometido en el desempeño de sus funciones¹⁴.

Estas dos referencias explícitas a la pasantía –sobre las que, dicho sea de paso, la doctrina ya barruntaba su ilegalidad¹⁵– fueron finalmente suprimidas del texto definitivo, ante lo cual solo se nos ocurren dos tesis alternativas que lo justifiquen: a) el legislador varió su criterio inicial y quiso que este colectivo permaneciese integrado en el ámbito de la norma, extendiéndole así el régimen de laboralidad¹⁶; o b) nuestro legislador prefirió abstenerse de pronunciarse sobre la institución y mantener, por omisión, el debate originario.

Nosotros aquí vamos a decantarnos por la segunda de estas opciones. Ello por dos razones: 1) Pasantía y contrato en prácticas son figuras con sustantividad propia, si bien con finalidad y contenido similar, pero a las que histórica y judicialmente se les ha dado un tratamiento diferenciado. El propio legislador partía de esta concepción de la pasantía y el contrato en prácticas como figuras autónomas e independientes al regularlas separadamente en los trabajos previos del Real Decreto 1331/2006. Así, el silencio final en torno a la pasantía

¹⁴ Disposición adicional cuarta. Actividades formativas o pasantías.

Uno. Los bufetes regulados en el artículo 1 de este real decreto podrán ofrecer a estudiantes de Derecho de último curso, licenciados en Derecho y colegiados no ejercientes, la realización de un periodo formativo por un tiempo máximo de 2 años, sin que en ningún caso el «pasante» pueda celebrar un contrato laboral especial de la abogacía.

Dos. Los pasantes no podrán asesorar ni defender judicialmente por sí mismos a los clientes del bufete, aunque sí podrán colaborar en esas funciones con el abogado que se encargue del asesoramiento o de la defensa judicial bajo su responsabilidad. A cambio de la formación recibida, el bufete podrá encomendar a los pasantes trabajos preparatorios de búsqueda o recopilación de materiales, así como de asistencia en la preparación de borradores de documentos.

Tres. El pasante no tendrá derecho a recibir honorarios o retribuciones, ni será dado de alta en el sistema de la Seguridad Social, aunque habrá de concertarse a su favor, y a cargo del bufete, una póliza para la cobertura básica de los riesgos de enfermedad y de accidente que aquel pueda sufrir. Asimismo, el bufete podrá conceder al pasante una beca o ayuda económica para gastos personales.

Cuatro. Los pasantes deberán firmar, al comienzo de formación en el bufete, una declaración en la que se comprometan a respetar las obligaciones dispuestas en el Estatuto General de la Abogacía Española y en los códigos deontológicos aplicables a la profesión.

¹⁵ Principalmente por no encontrar argumento jurídico alguno para no extender la laboralidad al colectivo de pasantes (*vid.* Gutiérrez, 2006, p. 8).

¹⁶ En este sentido, la profesora Fernández (2014) sostiene que:

El hecho de que el legislador no incluyera la disposición adicional cuarta de su borrador en el Real Decreto 1331/2006, en la que se preveía y regulaba la figura del pasante, permite interpretar que el legislador con tal decisión estaba optando por que las relaciones formativas de los abogados en los despachos profesionales se desarrollen en el marco del contrato de trabajo: bien mediante el contrato previsto en el artículo 9 en el caso de los abogados ejercientes, bien por la vía del contrato en prácticas ordinario en el caso de los abogados no ejercientes.

del Real Decreto 1331/2006 no lo entendemos suficiente para presumir la intencionalidad de subsumirla dentro del contrato en prácticas. 2) Pero es que, en cualquier caso, elucubrar con la intención de nuestro legislador con tal omisión es aquí baladí. Y ello, porque, aunque en efecto se suprimiese el artículo 1 g), relativo a la exclusión de los estudiantes de Derecho de último curso, los licenciados en Derecho y los titulados no ejercientes que participaban formativamente en régimen de pasantía, no podemos entender que este colectivo quede por defecto incluido en el ámbito subjetivo de la norma. Véase que, aunque la redacción actual del artículo 1 no excluya del ámbito subjetivo de aplicación a este colectivo, este artículo debe ponerse en relación con lo dispuesto en el artículo 4 del mismo cuerpo legal, que, al referirse a los sujetos de la relación laboral especial, nos dice en su apartado primero que «podrán ser sujetos de la relación laboral de carácter especial que se regula en este real decreto, en concepto de trabajador, quienes, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación, estén habilitados para ejercer la profesión de abogado»; lo que *a sensu contrario* significará que no la formarán aquellos sujetos no habilitados para dicho ejercicio, a saber: estudiantes de grado o licenciatura de Derecho, de máster de abogacía, los titulados que no hayan superado el examen de acceso y, cabría entender –sobre todo atendiendo a los trabajos previos de la norma– aquellos sujetos que cumpliendo los requisitos académicos de acceso a la profesión no hayan formalizado su colegiación o lo hayan hecho en calidad de no ejerciente¹⁷. Este colectivo –nada desdeñable en número y destinatario natural de la pasantía como forma de contratación– quedará extramuros del Real Decreto 1331/2006. De esta forma, la modificación que se introdujo, consistente en suprimir la exclusión que se contemplaba en el borrador para este colectivo, ha sido del todo intrascendente, pues los efectos jurídicos desplegados por la norma serán para este idénticos bajo una u otra redacción, dejando a los no colegiados explícita o implícitamente al margen de esta relación laboral de carácter especial.

Ello, obviamente, no quiere decir que el legislador haya positivizado pretendiendo validar la naturaleza civil de la pasantía, pero sí permite concluir que, si antes la consideración de la pasantía como figura perteneciente a la rama civil del ordenamiento estaba ciertamente extendida y contaba, en ocasiones, con el plácet de nuestros tribunales, el Real Decreto 1331/2006 no viene a mutar en nada semejante estado de cosas y la tesis sobre la laboralidad de las relaciones de pasantía se habrá de sostener con idénticos argumentos a los que se hacían con carácter previo a la aparición de esta norma¹⁸; la cual ni termina de

¹⁷ Artículo 9 del Estatuto General de la Abogacía, que exige la preceptiva colegiación como requisito de habilitación para el ejercicio de la abogacía.

¹⁸ Esta misma conclusión, se incluye *obiter dicta* en la STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 17 de diciembre de 2015 (rec. 459/2015). Se lee en su fundamento jurídico tercero:

La naturaleza jurídica de dicha relación [en referencia a la del pasante y el despacho profesional] vendrá dada, igualmente, por la concurrencia o no de los requisitos establecidos en los artículos 8.1 y 1.1 del ET, así como por interpretación jurisprudencial sobre la materia, y si dicha relación se califica como de laboral, necesariamente habrá que regularla por las normas comunes del ET, por cuanto el Real Decreto 1331/2006 solo regula como relación laboral de carácter especial la de abogados entre sí, quedando fuera de dicha regulación especial otras relaciones jurídicas, como es la comentada.

extirpar la pasantía del tráfico jurídico, ni viene a extender la laboralidad sobre ella. Ni tan siquiera viene a dotarla de un régimen jurídico reconocido, como, al menos, sí que se pretendía en sus trabajos previos.

5. Primeras interpretaciones del Real Decreto 1331/2006 y su incidencia sobre la pasantía

Ante la falta de rotundidad del Real Decreto 1331/2006, vuelve a cobrar relevancia para la cuestión que nos ocupa la función interpretativa de nuestros tribunales. Sin embargo, a pesar del amplio decurso transcurrido desde la entrada en vigor de dicha norma y la fecha en la que se redacta este pliego, los pronunciamientos jurisdiccionales sobre la materia son muy escasos.

Como hemos dicho *supra*, la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana sí que parecía haber adoptado un criterio sólido, adhiriéndose al posicionamiento mayoritario de la doctrina y declarando que la tradicional figura de la pasantía «ha sido expulsada del campo del derecho, tras el nuevo escenario jurídico dibujado por la disposición adicional primera de la Ley 22/2005 y por el Real Decreto 1331/2006, y los objetivos que pretendía cumplir se lograrían ahora a través del contrato en prácticas del artículo 11 del ET» –SSTSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, de 16 de abril de 2008 (rec. 422/2008); 14 de diciembre de 2010 (rec. 2289/2010); y 30 de septiembre de 2014 (rec. 2164/2014)–. Ahora bien, debemos tener presente que en ninguna de estas sentencias el actor pertenece al colectivo sobre el que estamos sosteniendo su exclusión del ámbito de aplicación del Real Decreto 1331/2006. Cabría poner en duda incluso que los supuestos enjuiciados en las sentencias referenciadas correspondan a una relación de pasantía *stricto sensu*¹⁹. Por lo que, pese a la rotundidad de su posicionamiento, que parece no dejar margen a la duda, el tribunal valenciano no ha tenido aún ocasión de resolver de fondo si el instituto de la pasantía sigue estando vigente para los estudiantes de grado o máster y egresados no colegiados.

Por el contrario, sí que se le ha presentado esta ocasión a la Sala de lo Social del TSJ de Murcia, que en su Sentencia de 10 de diciembre de 2012 (rec. 783/2012) analizaba una pasantía celebrada con un estudiante de quinto curso de licenciatura en Derecho,

¹⁹ La Sentencia de 16 de abril de 2008 se refiere a la prestación de servicios de una recién titulada en Derecho, pero ya colegiada en el correspondiente colegio de abogados en calidad de ejerciente. La Sentencia de 14 de diciembre de 2010 desestima la relación laboral, por ser la relación que unía a las partes la propia del *practicum* universitario que formaba parte de la formación curricular para la obtención del título de graduado en Derecho. Por su parte, la Sentencia de 30 de septiembre de 2014 analiza el caso de una licenciada en Derecho en Colombia, con título homologado en España y habiendo estado colegiada durante años como ejerciente, causando baja en el colegio por las deudas contraídas y pasando a formalizar una relación contractual que ante notario denominan las partes como pasantía.

y, contrariamente a lo sostenido por el tribunal valenciano, estima la plena vigencia de la pasantía. Esta sentencia del TSJ de Murcia resolvía el cese de una relación de pasantía, adoptado unilateralmente por el titular del despacho, ante el que el actor solicitaba que se reconociese la naturaleza laboral del vínculo y, por extensión, la improcedencia del despido. El pasante aquí demandante, estudiante de Derecho, desempeñaba funciones propias del ejercicio de la abogacía (redacción de demandas, asesoramiento a clientes, actuaciones ante la Administración...) a excepción de los trámites procesales que requieren colegiación, tales como la asistencia a juicio o la firma de escritos. Estaba sometido a horario (jornada parcial de 5 horas) y mediaba retribución (no especificada en la sentencia). *Prima facie*, atendiendo a los datos del relato fáctico, parece que nos encontramos ante una relación laboral típica, que reúne todos los requisitos exigidos por el artículo 1.1 del ET para atribuir dicha consideración. Sin embargo, el tribunal murciano se decanta por su naturaleza civil, y ello con base en el siguiente razonamiento jurídico plasmado en el fundamento de derecho tercero de la sentencia referida:

No permite ser encuadrada dentro del contrato de trabajo, sino más bien de la situación propia de la pasantía, mediante la cual el pasante va a adquirir los conocimientos necesarios y precisos para posteriormente ejercer la profesión de abogado, toda vez que, en este caso, el actor no había obtenido todavía la titulación de licenciado en Derecho, por lo que sus tareas iban encaminadas al aprendizaje, en consecuencia esta situación no puede estar dentro de la relación laboral especial regulada en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, ni a nivel de contrato de trabajo (arts. 1 y 3 de dicha norma), ni como contrato en prácticas (art. 9 de dicho texto legal), puesto que en ambos casos se requiere habilitación para ejercer la profesión de abogado, y el actor todavía no era licenciado en Derecho [...] para que se aprecie relación laboral debería estar reconocida expresamente la misma o derivar de hechos concluyentes que no permitan duda al respecto, lo que no sucede en el caso de autos, no bastando con que se dé alguna nota que aparentemente implique dependencia, pues, por un lado, los servicios prestados por el actor revelan que se efectuaron en régimen de formación o pasantía a fin de adquirir los conocimientos propios de la profesión de abogado, lo que conllevaba la redacción y confección de demandas y otros escritos, así como el contacto con los clientes del despacho de la demandada, tareas que son de carácter menor y que permiten la adquisición de experiencia, aun cuando recibiese una compensación económica periódica, pero sin estar sujeto a normas disciplinarias, aunque sí a las directrices, consejo y asesoramiento del profesional o profesionales que dirigen las tareas de formación y preparación del pasante, sin que ello implique la concurrencia de las notas de ajenidad y dependencia.

Este razonamiento para excluir el carácter laboral de la relación objeto de litis, sin citarla, trae consigo reminiscencias de la remota sentencia del TCT con la que abríamos

este estudio, sobre todo en lo que se refiere al sutil matiz –para nosotros, repetimos, inapreciable– existente entre las «normas disciplinarias» que definen la relación laboral y «las directrices, consejos y asesoramiento del profesional o profesionales que dirigen las tareas de formación y preparación del pasante». Igualmente discrepamos de la afirmación por la cual «para que se aprecie relación laboral debería estar reconocida expresamente la misma o derivar de hechos concluyentes que no permitan duda al respecto», pues de ser seguido tal razonamiento se dejaría sin efecto la presunción *iuris tantum* de laboralidad contenida en el artículo 8.1 del ET²⁰, siendo además sólida la doctrina de la Sala de lo Social del TS que admite la declaración de laboralidad con base en «un conjunto de indicios o hechos indiciarios» –por todas, sus más recientes Sentencias de 24 de enero de 2018 (rec. 3394/2015) y 8 de febrero de 2018 (rec. 3389/2015)²¹. Otra de las salvedades que se le pueden hacer al razonamiento de la sentencia es la relativa al «carácter menor» de las tareas desempeñadas por el actor, las cuales entendemos suponen el grueso del trabajo de los abogados, quedando solo al margen del cometido encomendado la representación técnico-procesal.

En cualquier caso, ahorrándonos una crítica profusa de la sentencia, dos aspectos de la misma desde aquí nos parecen de reseña necesaria: a) de un lado, su acierto al excluir la aplicación del Real Decreto 1331/2006 a los no colegiados en calidad de ejercientes, por

²⁰ Aunque esta presunción es inaplicable para el caso de los pasantes, según la STS de 23 de enero de 1990 (rec. 357/1988) antes referida, el TSJ de Murcia no se apoya en esta sentencia para desmontar la presunción, por lo que la fundamentación de la no aplicabilidad de dicha presunción al supuesto de autos no aparece completamente justificada.

²¹ Incluso podría establecerse un catálogo ejemplificativo sobre estos indicios determinantes de laboralidad, útil para comprobar la concurrencia de algunos de ellos en el supuesto de la sentencia que ahora analizamos. Así:

Los indicios comunes de dependencia más habituales en la doctrina jurisprudencial son seguramente la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por este y el sometimiento a horario. También se utilizan como hechos indiciarios de dependencia, entre otros, el desempeño personal del trabajo (STS de 23 de octubre de 1989), compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones (STS de 20 de septiembre de 1995); la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad (SSTS de 8 de octubre de 1992 y 22 de abril de 1996); y, reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador. Indicios comunes de la nota de ajenidad son, entre otros, la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados (STS de 31 de marzo de 1997); la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender (SSTS de 15 de abril de 1990 y 29 de diciembre de 1999); el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo (STS de 20 de septiembre de 1995); y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones (STS de 23 de octubre de 1989) –STS de 24 de enero de 2018 (rec. 3394/2015) (FJ 3.º)–.

todo lo que anteriormente dijimos²²; y b) de otro, resulta innegable que este razonamiento, con las censuras que puedan hacerse, queda en perfecta sintonía con otros pronunciamientos judiciales anteriores a la entrada en vigor del Real Decreto 1331/2006 y que *supra* fueron expuestos. Y es que, si anteriormente a la aparición del Real Decreto 1331/2006 la pasantía era una institución plenamente vigente que ha contado con la aceptación de nuestros tribunales y si dicha norma en nada afecta a los no colegiados, destinatarios naturales de la pasantía, podemos decir que el panorama respecto a tal institución es idéntico al establecido 40 años atrás y que los argumentos que se pueden invocar para censurar el razonar del TSJ de Murcia serán, en síntesis y *mutatis mutandi*, los mismos con los que el profesor González Ortega criticó la sentencia del TCT en el año 1978. No deja de ser sumamente sugestivo apreciar como en este vasto lapso de tiempo el legislador –al que, en ocasiones, se le atribuye un excesivo afán regulatorio– no ha articulado solución alguna a un debate enquistado y que representa una anomalía jurídica de primer orden en el conjunto de nuestro sistema. Omisión que llega a ser pasmosa si atendemos a que nuestro legislador es plenamente consciente de las necesidades de regulación que demandaba la pasantía, tal y como dio buena muestra en los trabajos que precedieron al Real Decreto 1331/2006.

6. Proposición de *lege ferenda*. La futilidad de la pasantía ante el nuevo itinerario académico de acceso a la abogacía

En este epígrafe, y con carácter previo a evacuar trámite de conclusiones, pretendemos, en primer lugar, reivindicar la necesidad u oportunidad de un pronunciamiento legislativo expreso sobre la figura de la pasantía, y, en segundo lugar –incorporando apreciaciones quizás subjetivas–, expresar cuál debería ser el contenido o signo de esta novación normativa.

En cuanto a la primera de estas pretensiones, con lo hasta aquí expuesto hemos tratado de incorporar elementos argumentativos suficientes para postular la idoneidad u oportunidad de una modificación legislativa que aborde de manera específica y decidida la pasantía. En primer lugar, véase que, como se ha dicho, nos encontramos ante una figura reconocida expresamente –si bien de forma vaga– por nuestro derecho positivo²³. Esta referencia nominal, sin embargo, no es acompañada de criterios o pautas que contribuyan a la definición del contenido sustantivo de esta institución y la determinación de su régimen jurídico. En segundo lugar, conviene reparar en que se trata de una figura que, en nuestro derecho primitivo y durante un largo tiempo, ha constituido un requisito regularizado para el acceso al ejercicio de la abogacía, siendo que la indeterminación para con ella del legislador actual

²² Conclusión, como ya decíamos (*vid. supra* nota al pie 19), que encontramos *obiter dicta* también en la STSJ de Castilla-La Mancha, Sala de lo Social, de 17 de diciembre de 2015 (rec. 459/2015).

²³ Recordemos, artículo 27.1 a) y 2 del Real Decreto 658/2001, de 22 de junio, por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española.

contribuye a nutrir la incertidumbre que pudiera existir sobre su actual vigencia. Además, se ha comprobado aquí como la prestación de servicios en despachos colectivos y su encuadre jurídico ha sido, tradicionalmente y por los caracteres propios del ejercicio profesional del abogado, una cuestión controvertida. Esta prolongada porfía doctrinal y judicial pretendió solventarse legislativamente, con vocación de plenitud, mediante la promulgación del Real Decreto 1331/2006. Sin embargo, la versión definitiva de esta norma –y a diferencia de lo que ocurría en sus borradores previos– no hace ninguna referencia a la pasantía y deja fuera de su ámbito subjetivo de aplicación a aquellos sujetos que representan los destinatarios naturales de esta, *id est*, egresados universitarios que aún no han consumado su proceso de colegiación. Por tanto, se quiebra así el carácter omnicomprensivo que se predicaba del Real Decreto 1331/2006, y, al menos para el colectivo al que aquí nos estamos refiriendo, el mismo no representó solución alguna. En último lugar –en orden expositivo, pero no en cuanto a importancia–, son también razones de índole social las que sugieren una intervención del poder legislativo, en la medida en que, como se ha advertido, la realidad empírica evidencia un uso más o menos extendido de la pasantía en el ámbito de los despachos profesionales de abogados, en ocasiones como vía para camuflar auténticos contratos de trabajo, evadiendo el tuitivo ordenamiento laboral y configurando condiciones de trabajo leoninas²⁴.

Justificados así los motivos por los que estimamos plausible una reforma normativa sobre la cuestión, nos toca ahora pronunciarnos sobre los términos por los que –siempre a nuestro parecer– debería pasar esta modificación. Esta propuesta *de lege ferenda*, entendemos que podría tomar dos derroteros alternativos: bien podría pasar por derogar expresamente la pasantía de abogados, extirpando la mención normativa a esta institución presente en nuestro derecho positivo y despejar cualquier duda que pudiese perdurar hoy día sobre su vigencia; o bien, en sentido contrario, podría pasar por conservar la legitimidad de la figura, dotándola de un contenido sustantivo identificable y un régimen jurídico específico, tal y como se pretendía en los trabajos previos del Real Decreto 1331/2006. Nosotros aquí vamos a decantarnos por la primera de estas posibilidades, propugnando la interdicción expresa de la pasantía.

Podría decirse, en contra de nuestro posicionamiento, que la derogación expresa de la pasantía no excitaría un cambio sustancial en la realidad material de las cosas. Bien se podría argumentar que, aunque en ocasiones doctrina y jurisprudencia hayan tratado de dar a la pasantía una sustantividad autónoma, en puridad y en su prístina concepción teórica, esta no deja de ser una práctica formativa no laboral con una denominación propia en la jerga de la abogacía y que, en la medida en que nuestro ordenamiento –no sin ciertas cautelas– ampara el recurso a las becas no laborales e incluso las dota de una regulación, aun derogándose formalmente la pasantía, la participación de egresados universitarios en despachos profesionales sin vínculo de laboralidad podría seguir manteniéndose bajo el paraguas de las prácticas no laborales en empresas. Se podría añadir que esta forma de iniciación profesional no es necesariamente censurable y que para el caso de que se recu-

²⁴ *Vid., v. gr.*, Pita (2017), Sau (2016) y Berbell (2016).

rra a ella de forma fraudulenta, eludiendo indebidamente la normativa rectora del contrato de trabajo, nuestro ordenamiento dispone de cauces procesales oportunos para denunciar tal perversión. Desde esta perspectiva, un pronunciamiento legislativo que derogue la vigencia de la pasantía bien podría tacharse de gatopardístico.

Con ser ello cierto, lo que aquí planteamos no es la erradicación formal o nominativa de la pasantía, sino –yendo aún más lejos y en términos, si se quiere, maximalistas– la ilegitimidad de cualquier vinculación de práctica no laboral en el ámbito concreto de la abogacía. Y ello lo hacemos con base en el actual itinerario académico de acceso a la abogacía que hace que la pasantía carezca sobrevenidamente de objeto y, por ende, de legitimidad. Y es que este nuevo itinerario, que viene configurado por el Real Decreto 775/2011, de 3 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los tribunales, no solo venía a cumplir las directrices de homologación formativa entre Estados impuestas desde la Unión Europea, sino que, además y según se lee en su exposición de motivos, venía a colmar las demandas tradicionales del sector de la abogacía, que, desde el plano institucional, reivindicaba una mayor capacitación práctico-profesional en el proceso académico de habilitación de los abogados²⁵. Para ello, se introdujeron como complementos necesarios a la titulación universitaria en Derecho la realización de un curso formativo específico destinado a la adquisición de un conjunto de competencias profesionales específicas²⁶ (art. 4 RD 775/2011), la participación en prácticas externas tuteladas (art. 14) y la realización de una evaluación de la aptitud profesional como culmen del proceso de capacitación con carácter previo a la inscripción en el correspondiente colegio de abogados (arts. 17 y ss.).

Así, con esta reforma sustancial del itinerario académico, que incrementó hasta en 2 años la etapa formativa del abogado, se pretendió promover de manera reforzada «la importancia de la formación práctica de los profesionales, de modo que quede garantizada de forma objetiva su capacidad para prestar la asistencia jurídica constitucionalmente prevista» (exposición de motivos Ley 34/2006). Para ello, no es solo que otorgue un importante peso relativo al periodo de prácticas tuteladas (deberá constituir la mitad del contenido formativo total del curso de capacitación ex art. 6.1 Ley 34/2006), sino que el resto del contenido docente estará primordialmente dirigido al desarrollo de habilidades prácticas necesarias para el desempeño profesional²⁷. Además, el tercer pilar sobre el que descansa

²⁵ Vid. exposición de motivos de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los tribunales, en la que se citan las distintas manifestaciones institucionales de la abogacía sobre el particular.

²⁶ Este curso de habilitación bien podría articularse a través de un máster universitario o bien a través de cursos de formación impartidos por las escuelas de práctica jurídica homologados por el Consejo General de la Abogacía Española.

²⁷ Basta para comprobar ello con acudir a la amplia panoplia de competencias que se deben garantizar a través del curso formativo y que se recogen en el artículo 10 del Real Decreto 775/2011.

este nuevo sistema de acceso a la abogacía, la evaluación o acreditación de la capacitación profesional desarrollada a través de un examen oficial, deberá estar inspirado por un «enfoque que sea eminentemente práctico y responda a las situaciones reales a las que van a enfrentarse los futuros abogados» (exposición de motivos RD 775/2011). Superado este proceso de capacitación y la prueba final de aptitud profesional, cabría presumir, por tanto, que el egresado universitario posee la cualificación suficiente para un ejercicio pleno y diligente de la abogacía.

Si afirmásemos que el egresado que ha superado la correspondiente carrera universitaria –que ya incluye de por sí un periodo de prácticas curriculares²⁸–, el posterior curso o máster establecido *ad hoc* para la capacitación profesional de abogados, el periodo de prácticas tuteladas a este inherente y el examen oficial diseñado para testar su cualificación práctica carece de la pericia suficiente para iniciarse en el ejercicio de la profesión, deberíamos confesar una disfuncionalidad de primer orden en nuestro sistema de enseñanza superior.

Entendiendo que esta disfuncionalidad no es tal, debería mantenerse que en este nuevo escenario académico las prácticas profesionales no laborales –presentadas nominalmente como pasantía, beca o cualquier otro giro lingüístico– carecen, al menos para el ámbito concreto de la abogacía, de cualquier virtualidad y legitimidad. No obviemos, además, que el egresado que ha atravesado toda esta odisea formativa conservará intacta la posibilidad de acceder al ejercicio profesional a través del contrato laboral en prácticas contemplado en el artículo 11 del ET –con las particularidades introducidas por el art. 9 RD 1331/2006– de hasta 2 años de duración.

Entendemos así que estos nuevos requisitos de acceso –que, retiremos, no dejan de ser el trasunto de las reivindicaciones corporativas de la abogacía española «para garantizar la preparación para el ejercicio de la profesión» (exposición de motivos Ley 34/2006)– vienen a ocupar la misma posición que en nuestra primitiva normativa reguladora de la abogacía ocupaba la pasantía, *id est*, un periplo intermedio entre la carrera universitaria y el ejercicio pleno de la profesión, solo que en esta ocasión esta etapa formativa intermedia se configura de forma mucho más sofisticada y acorde a las exigencias de nuestro actual sistema normativo y la realidad social de nuestro tiempo.

Otro posible remiendo legislativo –que no nos parece íntegramente satisfactorio, pero sobre el que estimamos procedente pronunciarnos– podría pasar por declarar normativamente la necesidad de que todas las becas o prácticas formativas no laborales que se concierten en el ámbito de la abogacía se articulen por los cauces previstos en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en

²⁸ Posibilidad contemplada por el artículo 12.6 del Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, que adapta nuestro sistema educativo a las exigencias del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior.

empresas. Como es sabido, esta norma vino a instaurar un régimen de prácticas tutorizadas en empresas destinadas a jóvenes de entre 18 y 25 años, que si bien quedaban allende del derecho laboral, no excluían un mínimo de protección social y la fiscalización de su ejecución por los servicios públicos de empleo, resultando por mor de las últimas modificaciones legislativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena e incluidos en la acción protectora de la Seguridad Social²⁹.

La principal discusión doctrinal que encontramos sobre este régimen jurídico será la relativa a la legalidad de las prácticas no laborales que, a partir de la vigencia del Real Decreto 1543/2011, se articulasen al margen de esta norma; «la cuestión es si el citado Real Decreto 1543/2011 abarca todo el espectro de prácticas no laborales para titulados o si sigue existiendo la posibilidad de establecer becas de trabajo para las empresas sin seguir los requisitos de la citada regulación» (Poquet, 2016). Quizás la solución legislativa pudiera pasar por una reforma que aclarase categóricamente tal extremo y canalizase todas las relaciones contractuales de índole formativa a través de los márgenes del Real Decreto 1543/2011 con las garantías sociales que, aún en grado mínimo, este contempla.

El alcance de esta solución no quedaría necesariamente concentrado en el ámbito de la abogacía –serviría para aportar lucidez a la incertidumbre que rige con carácter general en todas las becas no laborales, sobre las que también, dicho sea de paso, se percibe un extendido uso fraudulento³⁰–, pero también lo afectaría, imponiendo que las futuras pasantías quedasen regularizadas en los términos marcados por dicha norma. Ello, sin embargo, no nos parece una solución especialmente loable, pues nos encontramos ante un régimen

²⁹ Así se prevé en la disposición adicional quinta del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo –cuyo desarrollo reglamentario a fecha del envío de este artículo aún no ha quedado consumado–, que prevé que:

1. La realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación, la realización de prácticas no laborales en empresas y la realización de prácticas académicas externas al amparo de la respectiva regulación legal y reglamentaria determinarán la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que realicen las prácticas indicadas, aunque no tengan carácter remunerado [...]. 2. Las personas indicadas en el apartado 1 quedarán comprendidas en el régimen general de la Seguridad Social, como asimiladas a trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo [...].

³⁰ Como indica Poquet (2016):

En la práctica se ha traducido en una situación de precariedad para los jóvenes sin experiencia laboral, pues dentro de lo que en muchas ofertas laborales se denominan «prácticas profesionales» o «prácticas no laborales» se halla un régimen de trabajo sin formación como contraprestación y que muchas veces acaba alargándose y encadenándose, pero sin expectativas de contratación laboral futura. Es decir, la condición de becario se presta a operaciones fraudulentas de evitación del ordenamiento jurídico laboral consistente en el enmascaramiento de verdaderos contratos de trabajo con el ropaje jurídico de relaciones de formación becada o, de otro modo, en el ocultamiento material de trabajadores asalariados travestidos de becarios.

de prácticas severamente criticado por nuestra doctrina por la devaluación de las garantías laborales que supone (Martínez, 2012; Duque, 2012³¹; Moreno Gené, 2012³²), y nos parecería especialmente impropia su imposición a aquellos colectivos, como el de abogados, para los que ya se ha articulado de manera reforzada un itinerario de capacitación práctico-profesional específico. Añadir a este la posibilidad de un nuevo episodio de prácticas supondría –a nuestro juicio– amparar una sucesión de periplos formativos desproporcionada y desprovista de cualquier fundamentación lógica³³.

Así las cosas, y para cerrar, el pronunciamiento legislativo que aquí propugnamos consistiría en la proscripción de la pasantía o cualquier otra vinculación formativa en los despachos de abogados al margen de las ya contempladas en el itinerario académico de habilitación profesional o en la normativa laboral. Sería conveniente suprimir la mención a la pasantía que se contempla en el Estatuto General de la Abogacía (art. 27) y afirmar –en términos unívocos– que la formación práctico-profesional de los abogados se articulará de manera necesaria, ora a través de los programas oficiales de capacitación regulados por el Real Decreto 775/2011, ora –y de manera complementaria– a través del contrato en prácticas previsto en el artículo 9 del Real Decreto 1331/2006 cuando se reúnan los requisitos normativamente previstos para ello.

Esta manifestación legislativa bien podría ir acompañada de otras accesorias, sobre las que aquí no ahondaremos, pero que podrían pasar por promocionar una mayor fiscalización por parte de los colegios de abogados, que deberían ser –no siempre lo son– grandes protagonistas en la persecución del fraude en el uso de las pasantías, o por la modificación del actual Código Deontológico de la Abogacía, para incluir, a través de deberes sancionables jurídicamente, el fomento de las garantías laborales en el seno de los despachos profesionales; cuestión sobre la que la actual literalidad de la norma guarda un absoluto mutismo.

³¹ Manifestará este autor: «Al parecer el Estado y la sociedad ya han vendido los derechos sociales de los jóvenes que se incorporarán al mercado y lo máximo que se ofrece es esto y además hay que estar agradecido y no quejarse demasiado» (p. 225).

³² Calificará el autor el régimen de prácticas instaurado por el Real Decreto 1543/2011 como «sucedáneo del contrato en prácticas».

³³ Así, el estudiante de Derecho, con carácter previo a la obtención de su título de graduado, según la mayoría de planes de estudio, deberá haber superado satisfactoriamente un periodo de prácticas curriculares de hasta 3 meses de duración. Posteriormente, si decide orientar su carrera profesional hacia la abogacía, deberá afrontar el curso de capacitación profesional con una carga lectiva de 90 créditos ECTS y el correspondiente periodo de prácticas cuya duración puede alcanzar los 6. Este titulado, si reúne el resto de requisitos distintos de la titulación, tiene además la posibilidad de suscribir un contrato en prácticas de hasta 24 meses de duración ex artículo 9 del Real Decreto 1331/2006, con remisión al artículo 11 del ET. Así las cosas, se nos antoja impropio añadir la autorización de un periodo intermedio de prácticas no laborales de hasta 9 meses de duración, tal y como contempla el Real Decreto 1543/2011.

7. Conclusiones

A modo de cierre o epítome, y rescatando las ideas esenciales de este estudio, podemos presentar la siguiente relación de conclusiones:

- Que la pasantía es una figura de gran tradición en nuestro ordenamiento, reconocida expresamente en nuestro derecho positivo, pero que, sin embargo, no cuenta con definición legislativa, siendo su contenido, hoy día, jurídicamente indeterminado.
- Que constituye una auténtica «zona gris» entre el derecho laboral y el derecho civil, siendo la posición de nuestros tribunales divergente a la hora de enmarcarla dentro de alguno de estos dos regímenes jurídicos.
- Que, a pesar de ello, es una figura recurrente en la contratación de los despachos de abogados como forma de «huida del derecho laboral», aunque, a falta de datos oficiales o cualquier tipo de fiscalización colegial, hayamos tenido que recurrir a extractos de prensa –amén de la percepción personal de quien suscribe– para tratar de dar cuenta de este extremo.
- Que el Real Decreto 1331/2006, en un primer momento, pretendía dotarla de un cierto régimen jurídico, loable intencionalidad contenida en su anteproyecto que desapareció de la versión definitiva del texto legal.
- Que, por el contrario, este real decreto es prácticamente intrascendente para la cuestión que examinamos, toda vez que, indirectamente, deja fuera de su ámbito de aplicación a los sujetos no habilitados mediante colegiación para el pleno ejercicio de la abogacía, que son, por definición, los destinatarios naturales de la pasantía.

Al margen de estas conclusiones, que quizás sean las que revistan un mayor interés doctrinal, se ha querido ofrecer en este estudio una propuesta *de lege ferenda*. Se ha defendido aquí que la finalidad tradicionalmente atribuida a la pasantía en la normativa histórica reguladora del acceso a la abogacía puede entenderse hoy día colmada por los nuevos requisitos formativos de habilitación instaurados por la Ley 34/2006 y desarrollados por el Real Decreto 775/2011.

Así, si como argumento a favor de la figura de la pasantía es frecuente esgrimir su irrefutable virtualidad práctica y lo conveniente de un periodo de toma de contacto con la realidad empírica de la profesión como vía para satisfacer la exigencia de diligencia inherente al ejercicio pleno de la abogacía, en el momento que legislativamente se han introducido fórmulas supletorias para la adquisición de esta capacitación, dotadas de mayores garantías jurídicas y menos susceptibles a la perversión, aquella pierde sobrevenidamente cualquier utilidad y legitimidad.

A mayor abundamiento, se sostiene aquí la ilegitimidad de la pasantía, toda vez que este flamante itinerario académico capacitante es complementario a las modalidades contractuales previstas por la legislación laboral para paliar las necesidades formativo-prácticas de los egresados universitarios, tal y como es el contrato en prácticas. Esta modalidad contractual nace de la concienciación sobre las dificultades que atraviesan los recién egresados para acceder a un mercado laboral cada vez más competitivo, tratando de fomentar su ingreso en el mundo laboral, en buena medida devaluando las expectativas económicas de la contratación laboral general, pero sin abandonar una cierta protección social para con este colectivo. Y es que siendo el axioma sobre el que se sostiene nuestro corpus de derechos sociolaborales la existencia de una diferencia de poder entre las partes de la relación laboral y la vulnerabilidad del trabajador en el seno de la misma, parece cuanto menos incongruente dejar al margen del manto tutelar de dicho ordenamiento aquellas relaciones que se forjan cuando la vulnerabilidad del trabajador es especialmente acuciada, esto es, cuando el recién egresado de la universidad pretende acceder a un mercado ultracompetitivo en el que la experiencia profesional se erige en *conditio sine qua non* de empleabilidad. Si con carácter general el panorama laboral de los egresados universitarios no es excesivamente esperanzador, en el ámbito de la abogacía española la desazón es, si cabe, mayor. Nos encontramos ante un sector del que se dice que se encuentra ya sobresaturado³⁴, y el más indeseado corolario de esta masificación es la intensificación de la competitividad y la proliferación de situaciones de abuso o explotación, que afectan, sobre todo, a los más noveles del sector. Muchas de estas situaciones irregulares se cobijan, al menos nominalmente, bajo la fórmula de la pasantía, institución que, si bien otrora, mucho tiempo atrás, contó con un reconocimiento en las normas reguladoras del acceso a la abogacía, hogaño, permaneciendo allende cualquier delimitación normativa, sirve de cobijo a situaciones de fraude muy alejadas de la benemérita finalidad que esta venía a cumplir en el proceso formativo del abogado. En este estudio, bajo la vitola de un texto doctrinal, se ha pretendido denunciar esta situación y ofrecer argumentos –solo el que leyere valorará si suficientes– a favor de un pronunciamiento legislativo tendente a paliarla, pues –citando parar cerrar las reflexiones del profesor Nieto sobre la explotación del abogado por las empresas de abogados (2003, p. 18)– «no hay cuña más eficaz que la de la misma madera ni explotación más dura que la que ejercen los compañeros de oficio».

³⁴ Así se afirma en el propio sitio web oficial de Abogacía Española al informar sobre las salidas profesionales de la carrera de Derecho: «El mercado real se ha saturado de licenciados en Derecho, convirtiendo a esta carrera universitaria en una carrera de riesgo a la hora de obtener salidas profesionales». Recuperado de <<https://www.abogacia.es/2014/08/03/salidas-profesionales/>> (consultado el 1 de junio de 2018). Siendo España uno de los países con mayor ratio de abogados por habitante del entorno europeo, 3 por cada 1.000 habitantes (*Cinco Días*, 2018).

Referencias bibliográficas

- Abad, M. (18 de junio de 2017). Abogados jóvenes: falsos autónomos sin remunerar. Recuperado de <https://www.abc.es/espana/abc-abogados-jovenes-falsos-autonomos-sin-remunerar-201706180313_noticia.html> (consultado el 20 de mayo de 2018).
- ABC. (8 de enero de 2006). Nueva regulación laboral de los abogados: la revolución de los pasantes. Recuperado de <http://sevilla.abc.es/hemeroteca/historico-08-01-2006/sevilla/Sevilla/nueva-regulacion-laboral-de-losabogadosla-revolucion-de-los-pasantes_1313548691844.html#> (consultado el 16 de mayo de 2018).
- Berbell, C. (22 de junio de 2016). Los jóvenes abogados de Málaga llaman la atención sobre su situación laboral al más puro estilo periodístico: «hay esclavitud encubierta». Recuperado de <<https://confilegal.com/20160622-los-jovenes-abogados-malaga-llaman-la-atencion-situacion-laboral-al-mas-puro-estilo-periodistico-esclavitud-encubierta/>> (consultado el 15 de julio de 2018).
- Cabrera Núñez de Guzmán, M. de. (1683). *Idea de un abogado perfecto*. Madrid.
- Cinco Días. (28 de mayo de 2018). En España hay 12 jueces y 300 abogados por cada 100.000 habitantes. Recuperado de <https://cincodias.elpais.com/cincodias/2018/05/28/legal/1527525940_082572.html> (consultado el 2 de junio de 2018).
- Confilegal. (1 de mayo de 2016). La CEAJ denuncia la situación irregular de muchos pasantes en España. Recuperado de <<https://confilegal.com/20160501-la-ceaj-denuncia-la-situacion-irregular-muchos-pasantes-espana/>> (consultado el 23 de mayo de 2018).
- Duque González, M. (2012). *Becas y becarios. Camino de su regulación laboral*. Pamplona: Lex Nova.
- Fernández Díaz, P. (2014). *Los contratos de trabajo formativos en prácticas*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- GAJ Málaga. (28 de febrero de 2014). Inicios en la abogacía. Recuperado de <<http://www.gajmalaga.com/?q=taxonomy/term/175>> (consultado el 20 de mayo de 2018).
- García Piñero, N. P. (2009). Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena: la relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 83, 151-178.
- Goerlich Peset, J. M.^a (2012). La relación laboral especial de los abogados. En Á. Blasco Pellicer (Coord.), *El trabajo profesional de los abogados* (pp. 41-78). Valencia: Tirant lo Blanch.
- González Ortega, S. (1978). Tribunal Central de Trabajo. Contrato de trabajo y otras materias. Competencia: relación entre abogado y su «pasante». *Revista de Política Social*, 120, 308-315.
- Gutiérrez Arranz, R. (2006). Campo de aplicación de la relación laboral especial de los abogados y régimen de Seguridad Social. *Sentencias de Tribunales Superiores de Justicia, Audiencias Provinciales y Otros Tribunales*, 5, 137-152.
- Lluch Corell, F. J. (2006). La prestación de servicios por cuenta ajena a los abogados. *Revista Jurídica de la Comunidad Valenciana: Jurisprudencia Seleccionada de la Comunidad Valenciana*, 18, 25-39.
- Martín Valverde, A. (1976). *El periodo de prueba en el contrato de trabajo*. Madrid: Montecorvo.
- Martínez Girón, J. (2012). Prácticas no laborales en empresas: análisis crítico del RD 1543/2011, de 31 de octubre. *Actualidad Laboral*, 6.

- Merino García, J. D. (1999). La pasantía. Una institución preterida. *Actualidad Jurídica*, 412, 34-47.
- Moreno Gené, J. (2012). [La regulación de las prácticas no laborales en empresas en el Real Decreto 1543/2011, ¿un suceso de contrato en prácticas?](#) *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 347, 77-118.
- Nieto García, A. (2003). La explotación del abogado por las empresas de abogados. *Revista Lex Nova*, 34, 18.
- Peset Reig, M. (1971). La formación de los juristas en los siglos XVIII y XIX y su acceso al foro en el tránsito de los siglos XVIII a XIX. *Revista General de Legislación y Jurisprudencia*, 62, 605-672.
- Pita, E. V. (5 de abril de 2017). Un abogado vigués investiga la explotación a pasantes en bufetes. Recuperado de <https://www.lavozdeg Galicia.es/noticia/vigo/vigo/2017/04/05/abogado-vigues-investiga-explotacion-pasantes-bufetes-abogados-novos-reivindica-enfoque-practico-master-acceso/0003_201704V5C1992.htm> (consultado el 15 de julio de 2018).
- Poquet Catalá, R. (2016). Zona gris entre la relación de becario y la relación laboral común y protección social actual. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 192/2016. Aranzadi.
- BIB 2016\85592 (consultado el 14 de julio de 2018).
- Prado Laguna, J. L. (2005). Algunas notas sobre la creación de una nueva relación laboral de carácter especial: la de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados. *Revista de Derecho Social*, 32, 121-132.
- Rodríguez-Piñero, M. (1970). *Apuntes de Cátedra. Curso 1970-1971* (obra citada por González, 1978).
- Sala, T., Alfonso, C., Ballester, M.^a A., Blasco, Á., Gómez, M.^a E., Rosat, C., Rosat, J. I. y Velasco, M. (2014). *Relaciones laborales*. (5.^a ed.). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sau, J. A. (23 de mayo de 2016). Hay jóvenes abogados que trabajan por 150 o 200 euros al mes y falsas pasantías. Recuperado de <<https://www.laopiniondemalaga.es/malaga/2016/05/23/hay-jovenes-abogados-150-o/851401.html>> (consultado el 15 de julio de 2018).
- Sempere Navarro, A. V. (2008). Sobre el trabajo de abogados por cuenta de otros abogados. *Aranzadi Social 10/2008 (Tribuna)*. BIB 2008\1963 (consultado el 14 de junio de 2018).
- Velasco Portero, M.^a T. (2005). La delimitación de las figuras de trabajo formativo como garantía de calidad en el empleo. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 6, 437-452.

