

LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS ABOGADOS*

(Comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre)**

LUIS ENRIQUE DE LA VILLA GIL

*Rector de la Universidad a
Distancia de Madrid (UDIMA)
Catedrático Emérito de Derecho
del Trabajo y Seguridad Social
Director del Bufete de la Villa*

Extracto:

EN el presente estudio se acomete un comentario sistemático del contenido 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. Se entiende que la nueva relación especial no desentona de las ya creadas y vigentes en el ordenamiento positivo, aunque se disiente de la regulación que se le aplica, y no tanto por algunas deficiencias o insuficiencias concretas que pueden existir en los distintos artículos que integran el reglamento, cuanto por el insignificante papel asignado a la autonomía de la voluntad colectiva y, sobre todo, individual. Basta leer algunos de los preceptos más significativos del Real Decreto 1331/2006 para apreciar una contradicción profunda entre el que se reconoce como fundamento primario de la relación especial (la confianza entre el bufete empleador y el abogado trabajador) y la solución heterónoma dada a las distintas situaciones contractuales. Al autor le parece poco discutible que la especialidad de una relación laboral es tanto más firme cuanto más dispar es la regulación llevada a cabo respecto de la relación laboral común, ocurriendo al contrario cuando la regulación que se aplica a ésta se proyecta en un alto porcentaje de preceptos a la considerada relación especial.

Palabras clave: abogacía, abogado, bufete, despacho de abogados y sociedades profesionales.

* Principales abreviaturas: CE (Constitución Española); EGAE (Real Decreto 658/2001, aprobatorio del Estatuto General de la Abogacía Española); LET (RDLeg. 1/1995, aprobatorio del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores); LISOS (RDLeg. 5/2000, aprobatorio del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social); LGSS (RDLeg. 1/1994, aprobatorio del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social); LPL (RDLeg. 2/1995, aprobatorio del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral); RLEA (la abreviatura designa, indistintamente, el RD 1331/2006, regulador de la relación laboral especial de la abogacía o la relación laboral especial de la abogacía y va por ello precedida, también indistintamente, de artículo determinado masculino o femenino); LOPJ (Ley Orgánica del Poder Judicial).

** Cfr. mis comentarios selectivos al Real Decreto 1331/2006, bajo el título *Una llamada de atención sobre nueve cuestiones polémicas*, publicados en el núm. 1 de la revista «AS, Asturias Social», Oviedo, 2007, núm. 1, págs. 85 y ss.

Sumario

- A) Una relación laboral especial debidamente creada e indebidamente regulada.
- B) El campo de aplicación.
- C) Las fuentes reguladoras.
- D) La contratación laboral y el contrato de trabajo en prácticas.
- E) Los pactos especiales: exclusividad, permanencia, no competencia y clientela.
- F) Los derechos y obligaciones individuales del abogado trabajador.
- G) Suspensión y extinción del contrato de trabajo entre los bufetes y los abogados.
- H) Los derechos colectivos.
- I) Infracciones y sanciones.
- J) La entrada en vigor de la relación especial de la abogacía y sus efectos hacia el pasado y hacia el futuro.

«Alguien que no sabemos cambia el orden,
revuelve las figuras, traza el caos.
¿Acaso no es la vida un laberinto?
Juan LAMILLAR (Sevilla, 1957), *El paisaje infinito* (1992)»

A) UNA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DEBIDAMENTE CREADA E INDEBIDAMENTE REGULADA

1. Dentro de los criterios que han inspirado la creación legal de hasta once relaciones laborales especiales, junto a la relación laboral común, se sitúa sin sorpresa la creación de la duodécima, la que se origina por el trabajo de los abogados/trabajadores en bufetes de abogados de titularidad ajena¹, siendo este el único propósito y contenido de la nueva relación laboral especial *ex* artículo 3 RLEA. Hay que recordar que los criterios determinantes de la creación de relaciones laborales especiales, como excepciones a la relación laboral común, son muy variados, cubren una amplia gama de supuestos y están llamados a crecer progresivamente según es fácil comprobar por la evolución que se inicia en 1980. El legislador toma en cuenta, de manera indistinta, la relevancia de las funciones (RD 1382/1985, RLE de alta dirección), la singularidad del lugar de trabajo (RD 1424/1985, RLE del servicio del hogar familiar y RD 782/2001, RLE de penados), las características exóticas de la prestación laboral (RD 1006/1985, RLE de los deportistas profesionales y RD 1435/1985, RLE de los artistas en espectáculos públicos), la intermediación en el mercado de bienes y servicios (RD 1438/1985, RLE de mediadores mercantiles), la protección reforzada del trabajador (RD 1368/1985, RLE de minusválidos en centros especiales de empleo y Ley 53/2002, RLE de menores internados, esta última sin desarrollar reglamentariamente), la presencia de relaciones jurídicas triangulares (RD 371/1987, RLE de estiba y desestiba de buques) o las exigencias formativas de los trabajadores (Ley 37/1988, RLE de jóvenes para su inserción profesional y Ley 44/2003, RLE de residencia sanitaria, ambas sin desarrollar reglamentariamente), lo que acredita que cualquier razón es buena para crear una relación laboral especial, situándose, pues, la cuestión en el terreno de la oportunidad o/e influencia políticas². Puede discutirse, desde luego, si alguno de los trabajos regulados a través de estas

¹ El Real Decreto 1331/2006 no utiliza ni una sola vez el término «bufetes», sustituyéndolo por el mucho más genérico de «despachos». Sin embargo, en este trabajo se utilizan ambos de modo indistinto y, de manera preferente, el primero.

² Un esfuerzo de construcción unitaria en Antonio OJEDA AVILÉS, *Las relaciones laborales especiales: una perspectiva unitaria. Relaciones Laborales*, 1990, T. I, págs. 228 y ss.

relaciones especiales debería permanecer en el seno de la relación laboral común o si, producida la disgregación en un tiempo pretérito, no debería fundirse nuevamente con ésta; o si, inversamente, alguna otra actividad laboral habría de determinar la creación ventajosa de una nueva relación especial. Es obvio, sin embargo, que las relaciones laborales especiales no pueden presumirse ni resultar de interpretaciones extensivas de normas legales o reglamentarias determinadas, sino que requieren inexcusablemente la creación singular por disposición general de rango de ley, garantía no imprescindible en las que he denominado desde hace más de veinticinco años, relaciones laborales sometidas a regulaciones específicas³.

Cumplida la exigencia de la ley creadora, son irrelevantes los factores que concurran en la misma y, así, junto a leyes destinadas a tal propósito en particular, proliferan las «leyes/tranvía», aprovechadas ocasionalmente para cumplir la finalidad querida por el legislador con la mayor comodidad posible. Unas veces la ley de creación de la relación laboral especial dedica alguna atención a justificar la excepción respecto del régimen común, y otras ahorra palabras y da por supuesto que la excepción queda justificada por su sola existencia.

2. En el caso de los abogados a los que se refieren estos comentarios, el legislador ha optado inequívocamente por una ley/tranvía, la Ley 22/2005, de 18 de noviembre⁴, cuya disposición adicional primera omite cualquier justificación de la novedad legislativa, aunque sí delimita el campo de aplicación, positiva y negativamente, autoriza la contratación en prácticas e impone el alta *ex nunc* en el sistema de seguridad social para quienes caigan dentro del ámbito aplicativo de la norma⁵, criterios todos ellos vinculantes para el Gobierno al ejercer la habilitación para regular, por real decreto, en el plazo de doce meses, esa relación laboral especial⁶. Frente a conocidos antecedentes de

³ Cfr. Luis Enrique DE LA VILLA GIL y Aurora DOMÍNGUEZ GONZÁLEZ, *Leyes Laborales*. Madrid (ACARL), 1.ª ed. 1982, págs. 179 y ss.; distinción, con las relaciones laborales especiales, consolidada en la 2.ª ed., 1986, págs. 237 y ss., tipología que, por lo demás, tuvo honrosa repercusión en la doctrina posterior (*vid.*, por ej., la sistemática seguida en las excelentes recopilaciones de las sentencias unificadoras, en la publicación periódica de Aranzadi dirigida por Antonio SEMPERE NAVARRO y Faustino CAVAS MARTÍNEZ). Ejemplos de estas actividades sometidas a regulaciones específicas son, particularmente, las que cuentan con Estatutos propios, así el Real Decreto 3255/1983 (Estatuto del Minero), el Real Decreto 370/2004 (Estatuto del Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos), etc.

⁴ Publicada en el Boletín Oficial del Estado del 19 de noviembre, en vigor desde el siguiente día 20, 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*.

⁵ Sobre esta inclusión, cfr. Diego DE LA VILLA DE LA SERNA, «La inclusión de los abogados en el sistema de seguridad social. Comentario esquemático a la disposición adicional primera de la Ley 22/2005 y a sus normas complementarias». *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2005, núm. 10 (www.iustel/revistas); también, Eugenio LANZADERA ARENCIBIA, «La relación laboral especial de los abogados y su encuadramiento en Seguridad Social. ¿Una regulación para quién?». *Economist & Jurist*, 2006, marzo; José Antonio PANIZO ROBLES, en AA.VV. (Dir. Lourdes LÓPEZ CUMBRE), *Tratado de la jubilación. Homenaje al profesor Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Madrid (IUSTEL), 2007, sub. VII, n.º 89.

⁶ Sobre los complicados problemas de la naturaleza jurídica de la habilitación, y de las potestades normativas del Gobierno, existe ya una amplia bibliografía. *Vid.* un resumen en mi trabajo *La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar*. En «Documentación Laboral», ACARL, 1985, número extraordinario, págs. 187 y ss.; reproducido en el libro *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil. Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*. Madrid, CEF, 2006, págs. 607 y ss., págs. 807 y ss.; también *infra*, al criticar la postura de rechazo sindical al RLEA.

morosidad, el Gobierno ha cumplido en este caso la habilitación legal en tiempo y forma, puesto que la Ley 22/2005 se publicó en el periódico oficial el día 19 de noviembre y entró en vigor el día 20 de noviembre de 2005, en tanto que el Real Decreto 1331/2006, se ha publicado en el periódico oficial el día 18 de noviembre de 2006 y ha entrado en vigor ese mismo día.

El criterio diferenciador de la relación especial de la abogacía se explicita extensamente en la norma reglamentaria, basado el argumento, dicho sea, resumidamente, en tres afirmaciones principales:

Primera, las singularidades en el ejercicio de la abogacía, según el fundamento de la exposición de motivos (párrafos 4.º y 5.º), reiterado en el texto reglamentario [por ej., art. 5.2, a) y 5.3, a) RLEA], características de la profesión de abogado y ajenas al ejercicio de otras profesiones, incluso liberales, sobre las que es de particular relevancia el EGAE ... cuyo artículo 1.1, por ejemplo, dispone que ... *«la abogacía es una profesión libre e independiente que presta un servicio a la sociedad en interés público y que se ejerce en régimen de libre y leal competencia, por medio del consejo y la defensa de derechos e intereses públicos o privados, mediante la aplicación de la ciencia y la técnica jurídicas, en orden a la concordia, a la efectividad de los derechos y libertades fundamentales y a la Justicia»*.

Segunda, la especial relación de confianza que se contrae entre el bufete empleador y el abogado trabajador, según relata la exposición de motivos (párrafo 5.º, incisos 3.º y 4.º) y reitera, asimismo, el texto reglamentario [arts. 5.3, a) RLEA].

Tercera, la participación de los abogados en la administración de justicia, colaborando con ésta a la realización del derecho constitucional a la tutela judicial efectiva de los ciudadanos [exposición de motivos, párrafo 7.º RLEA], lo que es evidente y se reitera y regula en otras muchas disposiciones legales, como medio de cumplir adecuadamente las exigencias constitucionales de defensa y de tutela judicial efectiva (arts. 17 y 24 CE). Cabe citar, de ese modo, la exposición de motivos de la Ley 34/2006, de 30 de octubre (BOE del 31), de acceso a las profesiones de abogado y procurador de los Tribunales; los artículos 542 a 546 LOPJ, diversos tratados y convenios internacionales y la doctrina del Tribunal Constitucional, que ha calificado a los abogados y procuradores de cooperadores de la justicia y considerado su intervención en el proceso como un derecho fundamental y un requisito de validez de determinados actos procesales⁷. Por su parte, el artículo 30, párrafo 1.º EGAE eleva a deber fundamental del abogado, como participe en la función pública de la administración de justicia, *«cooperar a ella, asesorando, conciliando y defendiendo en derecho los intereses que le sean confiados»*. En ningún caso, añade el artículo 30, párrafo 2.º EGAE ... *«la tutela de tales intereses puede justificar la desviación del fin supremo de Justicia que a la abogacía se halla vinculada»*.

Inútil es disentir de estas justificaciones, bien que a partir de su aceptación surgen dos cuestiones polémicas:

⁷ Vid. las reflexiones de Miguel RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, «La Constitución Española y la Abogacía». *Diario La Ley*, 4 de diciembre de 2003, núm. 5.907.

Primera, si la concurrencia de aquellos tres fundamentos justifica la creación de una relación laboral especial, a lo que entiendo que debe prestarse contestación afirmativa.

Segunda, si la concurrencia de semejante fundamento no viene compartido por el ejercicio de otras varias profesiones de las denominadas liberales⁸, lo que también merece a mi juicio respuesta positiva. El que se constituyan o no en el futuro algunas nuevas relaciones laborales –por ej., respecto del ejercicio de la medicina en régimen laboral, cuyos sujetos colaboran en el éxito del servicio nacional de salud constitucionalmente diseñado– es, como se dijo, cuestión de oportunidad o/e influencia políticas que se saldará, por tanto, histórica y no lógicamente, o sea, de modo imprevisible.

Al lado de estas reflexiones incontestables, irá borrándose progresivamente el recuerdo del primer impulso que recibió la relación especial de la abogacía, no otro que el intento de frenar, a través de su creación, las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Presumiendo la laboralidad común de vínculos concertados con sujeción a regímenes jurídicos muy diversos, pretendían los funcionarios inspectores levantar actas de liquidación, en muchos casos multimillonarias, por los últimos cuatro años, a todos los bufetes con abogados que no fueran titulares de los mismos, lo que venía a suponer la asfixia no solo para los bufetes grandes y medianos sino particularmente para los más pequeños.

⁸ Sobre cuestiones diversas relativas a las profesiones liberales y a los contratos de arrendamiento de servicios o contratos de servicios, deben consultarse los escritos (orden cronológico de publicación) de: Manuel GITRAMA GONZÁLEZ, «Configuración jurídica de los servicios médicos». AA.VV. *Estudios de Derecho Público y Privado ofrecidos al profesor Serrano y Serrano*. Valladolid (Univ.), 1965; Jaime MONTALVO CORREA, *Fundamentos de Derecho del Trabajo*. Madrid (Civitas), 1975; Santiago GONZÁLEZ ORTEGA, «La relación entre abogado y su "pasante"». *Revista de Política Social*, 1978, núm. 120; DICTAMEN Y ASESORÍA, «Relaciones jurídicas entre profesionales en el seno de organizaciones conjuntas. El caso de los bufetes de abogados». *Revista de Trabajo*. Madrid, 1988, núm. 92; Jesús MARTÍNEZ GIRÓN, *La contratación laboral de los servicios profesionales*. Santiago de Compostela (Univ.), 1988; J. FERNÁNDEZ COSTALES, *El contrato de servicios médicos*. Madrid (Civitas), 1988; Alfredo MONTOYA MELGAR y A. CÁMARA BOTÍA, *Abogados: profesión liberal y contrato de trabajo*. Madrid (Tecnos), 1990; de los mismos, *Médicos al servicio de entidades sanitarias privadas*. Madrid (Tecnos), 1991; José LUJÁN ALCARAZ, *La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo*. Madrid (MTSS), 1994; José María GOERLICH PESET, «Contrato de trabajo y prestaciones de servicios sujetas al derecho común: nuevos problemas y nuevos criterios de solución para un antiguo problema interpretativo». AA.VV. *Estudios en homenaje a la profesora Teresa Puente*. Valencia (Universidad), 1996; A. GARCÍA RUBIO, «La calificación de los servicios prestados por los abogados ¿contrato de trabajo o arrendamiento de servicios?». AA.VV. *Estudios en homenaje a la profesora Teresa Puente*. Valencia (Universidad), 1996; María T. ALONSO PÉREZ, *Los contratos de servicios de abogados, médicos y arquitectos*. Barcelona (Bosch), 1997; Juan LÓPEZ GANDÍA, *Contrato de trabajo y figuras afines*. Valencia (Tirant Lo Blanch), 1999; A. ESTEVE SEGARRA, «La prestación de servicios médicos. Criterios jurisprudenciales de delimitación entre el contrato de trabajo y el contrato de arrendamiento de servicios». *Revista General del Derecho*, 1999, núm. 660; A. SERRA RODRÍGUEZ, *La relación de servicios del abogado*. Valencia (Tirant Lo Blanch), 1999; MANUEL GARCÍA PIQUERAS, *En las fronteras del Derecho del Trabajo*. Granada (Comares), 1999; TRIGO GARCÍA, *Contrato de servicios. Perspectiva jurídica actual*. Granada (Comares), 1999; María D. CERVILLA GARZÓN, *La prestación de servicios profesionales*. Valencia (Tirant Lo Blanch), 2001; R. GIRALDO, «Ejercicio de la abogacía y relación laboral». *Relaciones Laborales*, 2002, núm. 17; Antonio Vicente SEMPERE NAVARRO y M. ARETA MARTÍNEZ, *Calificación de los servicios jurídicos que presta un abogado de empresa ¿relación laboral o arrendamiento de servicios? Repertorio de Jurisprudencia*, Aranzadi, 2006, núm. 8; Federico DURÁN LÓPEZ, *Una visión liberal de las relaciones laborales*. Córdoba (Serv. de Publ. de la Universidad), 2006; Elena GARCÍA TESTAL, *Ejercicio asalariado de profesiones liberales*. Valencia (Tirant Lo Blanch), 2006.

3. Dicho cuanto precede habría que considerar si esta relación especial, debidamente creada, ha sido también debidamente regulada⁹. La tacha en contrario podría provenir o de tratarse de una regulación excesivamente autonomista o de tratarse de una regulación excesivamente heteronomista. En el primer caso, se resienten los derechos laborales del abogado trabajador pero, en el segundo, se resienten los derechos laborales del bufete empleador. A juicio de los sindicatos CC.OO. y UGT, estamos en presencia de una regulación indebida porque es muy acusado el primer efecto¹⁰. Llama

⁹ Cfr. opiniones diversas en ya considerable bibliografía básica sobre la materia; cfr. Diego DE LA VILLA DE LA SERNA, «La inclusión de los abogados en el sistema de seguridad social», cit (*supra*, nota 5); José Luis PRADO LAGUNA, «Algunas notas sobre la creación de una nueva relación laboral de carácter especial: la de los abogados que prestan servicios en los despachos de abogados». *Revista de Derecho Social*, 2005, núm. 32, págs. 121 y ss.; María José LÓPEZ ÁLVAREZ, «Bufetes de abogados y relación laboral especial ¿matrimonio de conveniencia?». *Social Mes a Mes*, 2005, núm. 113, págs. 31 y ss.; Ana DE LA PUEBLA, «La nueva relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos». *Relaciones Laborales*, 2006, núm. 4, págs. 59 y ss.; de la misma autora, «El régimen jurídico de la relación laboral entre abogados». *Relaciones Laborales*, 2007, núm. 1, págs. 71 y ss.; Miguel Ángel PURCALLA BONILLA, «La relación laboral especial de los abogados». *Tribuna Social*, 2007, núm. 193, págs. 28 y ss.; Ignacio GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, «La relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados. Comentarios al Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre». *Revista General de Derecho del Trabajo y Seguridad Social*, 2006, núm. 13 (www.iustel/revistas); Miguel RODRÍGUEZ-PINERO BRAVO-FERRER, «Relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos». *Relaciones Laborales*, 2007, núm. 1, págs. 1 y ss. (editorial).

¹⁰ En la página web de UGT [<http://www.ugt.es/actualidad>], aparece un comunicado conjunto, de 16 de noviembre de 2006 –anterior, por tanto, a la reunión del Consejo de Ministros en el que se aprobó el proyecto de Real Decreto– en el que ambas confederaciones manifiestan su crítica y oposición a la regulación de los abogados como relación laboral de carácter especial, advirtiendo de la posibilidad de impugnarlo por contrario a la ley y discriminatorio si no se modifica sustancialmente. El texto completo es el siguiente:

«UGT y CC.OO. consideran que el proyecto de Real Decreto del Gobierno, que regula a los abogados con una relación laboral de carácter especial, y que pretende aprobar el Consejo de Ministros del día 17, recorta los derechos de contratación de los abogados, su derecho de negociación colectiva, los límites de la jornada laboral, las vacaciones y las indemnizaciones por despido, dando así un nuevo paso en la segregación de un colectivo al excluirlo del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

La habilitación dada a la Ley 22/2005 en su disposición adicional primera para que el Gobierno regule la actividad profesional 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 como relación laboral de carácter especial, se ha materializado en un proyecto de Real Decreto que CC.OO. y UGT critican y con el que manifiestan su total oposición.

Para UGT y CC.OO. el proyecto de Real Decreto realizado por el Gobierno supone una grave pérdida de derechos laborales. Pretende incluso, en contra de la posición manifestada por el Gobierno en relación con la modificación de la Directiva de tiempo de trabajo, que no se considere jornada laboral el tiempo de espera que emplean los abogados en las dependencias administrativas o judiciales, los desplazamientos a distintas reuniones, ya sean en la misma o distinta ciudad, que no sea posible establecer un calendario en el que se tengan en cuenta las vacaciones, incluso la regulación de un nuevo contrato en prácticas solo para abogados que se inician en el ejercicio de la profesión.

Además, establece una nueva causa de despido: la extinción del contrato por voluntad del empresario titular del despacho, «por pérdida de confianza» y a un coste reducido, con el único fin de abaratar el coste del despido de estos profesionales.

Por otra parte, se establecen reglas distintas de las generales para negociar los convenios colectivos, que limitan la autonomía de los abogados y de sus representantes en la futura negociación de un convenio colectivo sectorial.

Estamos ante una manifestación más del poder e influencia de los grandes despachos de abogados, que buscan y obtienen del poder político condiciones de contratación distintas que el resto de los empresarios, en perjuicio de los abogados jóvenes que trabajan para aquellos.

Por todo ello, si no se modifica sustancialmente, CC.OO. y UGT van a estudiar la posibilidad de impugnar el Real Decreto por el que se apruebe esta regulación, por contrario a la Ley y discriminatorio para este colectivo de trabajadores.»

la atención, en esta postura, la falta de consideración de un dato básico, cual es el de que la relación laboral de la abogacía no restringe el campo de aplicación del ordenamiento laboral, a la fecha de su entrada en vigor, sino que se lo amplía contrariamente, de modo decidido y expreso, poniendo así término a la inseguridad jurídica que venía operando tanto a nivel individual cuanto a nivel institucional, y que amenazaba de manera indiscriminada a quienes incumplían a sabiendas la legalidad y a quienes creían cumplirla de manera estricta. Y, lo que es todavía menos comprensible, esa postura sindical maximalista ignora el valor material de ley que el mismo Tribunal Constitucional ha atribuido a los reales decretos reguladores de las relaciones laborales especiales, al razonar que dichas normativas no vulneran el principio constitucional de igualdad, siempre que la especialidad sustantiva del supuesto sea reconocible, es decir, cuando la «especialidad formal» venga precedida por la «especialidad material» (así, SSTC 49/1983, 79/1983, 26/1984, 56/1988, etc.).

Por todo ello, en mi opinión, la regulación indebida de la RLEA se debe a la visible incoherencia que consagra, estableciendo primero el carácter fiduciario del vínculo y olvidando de seguido que las relaciones contractuales de esa naturaleza no pueden hurtar el reconocimiento del derecho de desistimiento *ad nutum* a ambas partes del contrato, tal y como ocurre en la relación especial de alta dirección, *ex* artículo 11.1 Real Decreto 1382/1985, y en la relación especial de empleo en el hogar, *ex* artículo 10.2 Real Decreto 1424/1985. La verdad es que una relación de esta naturaleza, en la que al carácter fiduciario se une la singularidad del ejercicio profesional de la abogacía, debería haber conferido protagonismo al contrato de trabajo celebrado entre el bufete empleador y el abogado trabajador, regulando pues las fuentes de determinación de las condiciones de trabajo bajo el modelo del artículo 3.1 del Real Decreto 1382/1985, y no bajo el modelo del artículo 3.1 LET, para someter el régimen de derechos y obligaciones de las partes a la autonomía de la voluntad individual, con estricto respeto de los derechos constitucionales y de los mínimos imperativos dispuestos en la norma reguladora de la relación especial. Pero, en el modo en que queda fijado el sistema de fuentes, bajo el artículo 2 RLEA, es aventurable una alta conflictividad e, incluso, una retracción de los titulares de los bufetes pequeños a la hora de incorporar abogados por cuenta ajena a su actividad profesional ¹¹.

B) EL CAMPO DE APLICACIÓN

1. Como ocurre en el ordenamiento laboral común, los abogados incluidos en el campo de aplicación de la relación laboral especial de la abogacía son aquellos que, en cuanto abogados, cum-

11 En la exposición de motivos del borrador articulado de anteproyecto de relación laboral especial de la abogacía, elevado al Gobierno por los bufetes promotores del mismo, en el mes de marzo de 2005, se contenía el siguiente pasaje ... «Los ejes de la regulación contenida en el presente Real Decreto son los cuatro que ofrecen fundamento a la relación laboral especial de la abogacía, tales el reconocimiento de un amplio espacio autonómico frente a la heteronomía de la relación laboral ordinaria, la intensa limitación de las facultades agrupadas en el poder de dirección empresarial, la libertad de contratación sin la atadura de la regla de la causalidad y, por fin, la libertad de extinción del vínculo contraído, lo que se traduce, básicamente, en una distinta distribución de funciones entre la intervención normativa estatal y la autonomía de la voluntad de los interesados. La relación laboral especial de la abogacía otorga, así, un holgado margen de licitud a los pactos individuales y colectivos concertados por los abogados que adoptan recíprocamente la posición contractual de trabajadores y de empleadores para gobernar sus derechos y obligaciones mutuos, aunque sin capacidad abrogatoria de los mínimos de derecho necesario que operan como signos esenciales de identidad de las relaciones laborales respecto de las relaciones civiles y mercantiles» ...

plen las exigencias legales y corporativas, es decir, quienes ... «de acuerdo con la normativa que resulta de aplicación, estén habilitados para ejercer la profesión de abogados» (art. 4.1 RLEA)¹²; y que, a la vez, en cuanto trabajadores, cumplen los cuatro presupuestos sustantivos de laboralidad, a saber, la voluntariedad, la remunerabilidad, la dependencia y la ajenidad (art. 1.1 LET), sin haber sido objeto, al mismo tiempo, de exclusión constitutiva o declarativa (art. 1.3 LET), conceptos todos ellos que he estudiado con profundidad en trabajos anteriores¹³, dando lugar a una tipología de utilización doctrinal frecuente.

La Ley 22/2005, habilitadora de la especialidad, no altera el concepto y contenido de los presupuestos sustantivos citados, limitándose a citarlos. En el caso de la dependencia, equipara ésta a quedar ... «dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho», añadiendo que ... «ello sin perjuicio de la libertad e independencia que para el ejercicio de dicha actividad profesional reconocen las leyes o las normas éticas o deontológicas que resulten de aplicación» (disp. adic. primera.1, párrafo 1.º). Hace bien el legislador en no confundir ambos aspectos, el que coincide con la dependencia jurídica entre trabajador y empleador y el que se define como «independencia profesional o intelectual». Por la exigencia del primer aspecto, la relación contractual es laboral, mientras que, por la presencia del segundo, la relación es especial, sin que me parezca necesario dar más vueltas sobre algo tan diáfano. La combinación de ambos aspectos es perfectamente posible y conocida en otras muchas relaciones laborales, todas aquellas, más habituales día a día, que permiten al trabajador –necesariamente incluido, por y para poder serlo, en el círculo de organización y dirección del empleador– actuar conforme a criterios propios (técnicos, profesionales, etc.) en la realización del trabajo. Esa distinción entre «dependencia jurídica» –única a la que se refiere el art. 1.1 LET– y «dependencia técnica» es conocida desde antiguo y mi maestro BAYÓN realizó en su momento las puntualizaciones oportunas, que ocioso sería repetir ahora¹⁴.

2. En orden a las exclusiones, la Ley 22/2005 solo contiene dos, respectivamente referidas a los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o asociados con otros [disp.

¹² Dice el artículo 6 EGAE que ... «corresponde en exclusiva la denominación y función de abogado al licenciado en derecho que ejerza profesionalmente la dirección y defensa de las partes en toda clase de procesos, o el asesoramiento y consejo jurídico»; añadiendo el artículo 9.1 EGAE que ... «son abogados quienes, incorporados a un Colegio español de abogados, en calidad de ejercientes y cumplidos los requisitos necesarios para ello, se dedican de forma profesional al asesoramiento, concordia y defensa de los intereses jurídicos ajenos, públicos o privados» y el artículo 9.2 EGAE que ... «corresponde en exclusiva la denominación y función de abogado a quienes lo sean de acuerdo con la precedente definición, y en los términos previstos por el artículo 436 de la LOPJ».

¹³ Cfr. mis estudios «En torno al concepto del derecho español del trabajo». En *Revista de Trabajo*, 1969, núm. 26, págs. 103 y ss.; «El trabajador a domicilio» capítulo del libro *El trabajo a domicilio*. Pamplona (Aranzadi), 1966, págs. 127 y ss.; «Apuntes sobre el concepto de trabajador en el derecho español». En *Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo de Valencia*, 1972, núm. 4, págs. 1 y ss.; «El concepto de trabajador. En torno al artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2000, núm. 100, págs. 37 y ss. Estos cuatro estudios han sido reproducidos posteriormente en el libro *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil. Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*. Madrid, CEF, 2006, págs. 261 y ss.; 603 y ss.; 657 y ss.; y 843 y ss., respectivamente.

¹⁴ Cfr. su estudio «El concepto de dependencia en el derecho del trabajo ¿Comienza una evolución jurisprudencial?». En *Revista de Derecho Privado*, 1961, págs. 451 y ss.; también mi libro *El trabajo a domicilio*. Pamplona (Aranzadi), 1966, págs. 127 y ss., páginas estas últimas reproducidas en el libro recopilatorio *Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil. Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*. Madrid, CEF, 2006, págs. 607 y ss.

adic. primera.1, párrafo 2.º, i) 1.º] y a las colaboraciones que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos [disp. adic. primera.1, párrafo 2.º, i) 2.º], las cuales vienen lógicamente proyectadas al RLEA, aunque utilizando criterios ordenadores diversos y, sobre todo, ampliando fuertemente su número. En concreto, las dos exclusiones legales se convierten reglamentariamente en «pautas de exclusión» (art. 1.1, párrafo 2.º RLEA), con cambios formales en la redacción, llamativas en el primer caso e insignificantes en el segundo. Donde la ley decía «asociados con otros», el reglamento pasa a decir «agrupados con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho» [art. 1.1, párrafo 2.º, a) RLEA], alteración ostensible, como se ha dicho, pero me parece que de significado similar y, por tanto, libre de sospecha de ilegalidad. Donde la ley decía «colaboraciones», el reglamento dice «colaboraciones profesionales» [art. 1.1, párrafo 2.º, b) RLEA], adjetivo desenterrado ahora pero que, en realidad, quedaba implícito en la redacción originaria. Como se especificará de seguido, el régimen jurídico de las exclusiones no es uniforme, pues se distinguen básicamente dos supuestos: las exclusiones de la relación laboral especial de la abogacía y las exclusiones de ésta y, a la vez, de la relación laboral ordinaria.

Al cobijo de las pautas de exclusión, las «no inclusiones» efectivas que se establecen en RLEA son las nueve (9) siguientes:

1.ª El ejercicio en común de la profesión de abogado como socio a través de sociedades profesionales constituidas de acuerdo con lo previsto en el ordenamiento jurídico [art. 1.2, a) RLEA]. Ni que decir tiene que esta singularidad del supuesto general de la «asociación» no lo empequeñece en manera alguna. La agrupación o asociación de los abogados puede adoptar cualquier forma admitida en derecho (sociedad civil, sociedad mercantil y, en este caso, personalista o capitalista, etc.) y ello es bastante para aplicar a los asociados, que ejerzan en común la profesión de abogado, el carácter de trabajadores por cuenta propia y/o empleadores y no el carácter de trabajadores por cuenta ajena. Naturalmente, en la amplitud de los casos admisibles se encuentra este de las «sociedades profesionales» que el precepto comentado cita de manera expresa, las cuales se regirán de modo inexcusable por su legislación específica, aparentemente en curso de promulgación ¹⁵.

Pero es esta una exclusión que habría de tenerse por tal aunque no estuviera prevista formalmente, dado que ningún socio cumple el presupuesto de la ajenidad, ni seguramente el de la dependencia, pues ni transfiere anticipadamente los frutos de su trabajo a un tercero, a cambio de una retribución, ni se desentiende de los riesgos del bufete del que sea titular la sociedad de la que forma parte, ni puede ser objeto de «sanción laboral» por parte del o de los restantes socios. De otro lado, innecesario es aclarar que el vínculo societario o similar queda fuera del derecho del trabajo y dentro del derecho común, civil o mercantil.

¹⁵ Cfr. sobre estas sociedades, F. CAPILLA RONCERO, «Sociedades profesionales liberales. Cuestiones sobre su admisibilidad». AA.VV. *El ejercicio en grupo de profesiones liberales*. Granada (Univ.), 1993; A.F. DELGADO GONZÁLEZ, *Las sociedades profesionales: el ejercicio en común de las profesiones en España: sus aspectos administrativos, civiles y tributarios*. Madrid (Edersa), 1996; R. GARCÍA PÉREZ, *El ejercicio en sociedad de profesiones liberales*. Barcelona (Bosch), 1997; K.J. ALBIEZ DOHRMANN y R. GARCÍA PÉREZ, *La sociedad profesional de abogados*. Pamplona (Thomson-Aranzadi), 2005.

2.^a Las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos de abogados [art. 1.2, b) RLEA] y ello aunque la función, principal o única, del abogado/trabajador sea la propia del ejercicio de la abogacía en su sentido más puro y no consista, total o parcialmente, en el desempeño de las funciones asesoras que pueden llevar a cabo los licenciados en derecho sin necesidad de incorporarse a un colegio de abogados.

Esta exclusión es razonable porque, precisamente, la especialidad acogida por el legislador nace del vínculo entre abogados, uno o varios en la posición de empleador y otro en la posición de trabajador. El empleador ha de ser, además, un abogado que ejerza, por sí solo o asociado con otro u otros abogados, la profesión de abogado. Consiguientemente, cuando el empleador que contrate al abogado/trabajador no cumpla ese requisito, la especialidad decae y la relación contractual concertada se sujeta, en principio, al régimen laboral ordinario o, en su caso, al régimen civil común.

3.^a Las relaciones que se establezcan entre abogados que se limiten a compartir locales, instalaciones u otros medios o servicios de cualquier naturaleza, siempre que se mantenga la independencia entre ellos, no se identifiquen de forma conjunta ante los clientes y no se atribuyan a la sociedad que eventualmente puedan constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes [art. 1.2, c) RLEA, coincidente en lo fundamental con la hipótesis del art. 27.1, c) EGAE]. Este supuesto, problemático sin duda, y sujeto a lo que casuísticamente pueda resultar de los elementos intervinientes, en sus plurales combinaciones, obliga en todo caso a distinguir dos subsupuestos, según se constituya o no un vínculo societario: a') sin vínculo societario entre los abogados, no podrán estos celebrar tampoco contratos relacionados con el trabajo propio de abogados, aunque puedan celebrar otros contratos para la determinación de las obligaciones de cada uno de ellos en lo atinente a las instalaciones y a su financiación; aun en este caso, si la independencia del ejercicio profesional respectivo no es transparente –y no lo será cuando induzca a confusión de la clientela– habrá que presumir *iuris tantum* la existencia de un vínculo laboral y no la existencia de un vínculo societario, habida cuenta que ni en el Código Civil ni en el Código de Comercio existe un precepto similar al artículo 8.1, párrafo 2.º LET. Operada la presunción de laboralidad, la determinación de las posiciones respectivas de empleador y de trabajador habrá de ser igualmente casuística; b') con vínculo societario entre los abogados –de cualquier naturaleza– lo importante es que la sociedad no actúe como bufete unitario ante los clientes, pues de otro modo se presumirá la existencia de esa unidad funcional y no la pluralidad inorgánica de abogados individuales, y ello aunque el contrato de sociedad no haya constituido el bufete sino establecido otro tipo de obligaciones entre los socios, por ejemplo las relativas a la contratación y mantenimiento de las instalaciones comunes.

La exclusión resulta forzada en el contexto del RLEA, particularmente si existe vínculo societario, porque su contenido es más adecuado para su regulación por las normas estatutarias corporativas en lo que no contradiga el derecho común o el derecho laboral ordinario.

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

actividad profesional concertada, periódicamente, unos ingresos mínimos [art. 1.2, d) RLEA]. Es esta una exclusión más compleja y polémica que la anterior, llamada a convertirse en un reguero de casos enfrentados, bajo la previa e insegura distinción del contrato de servicios y del contrato de trabajo.

En la práctica, la exclusión es únicamente razonable cuando el bufete concierte efectivamente prestaciones aisladas y de resultado con un abogado ejerciente, pero resulta del todo rechazable, por fraudulenta, si se utiliza como medio de alcanzar un objetivo distinto al querido por la norma legal, disfrazando de arrendamientos de servicios sucesivos lo que en verdad es un contrato de trabajo continuado. Toda la desuniforme doctrina judicial e incluso jurisprudencial sobre aquella atormentada delimitación contractual¹⁶ se hará presente y, ante litigios concretos, tomarán cuerpo una vez más las mil y una variables relacionadas con el lugar de trabajo, el horario, el tiempo de jornada dedicado a la actividad, el modo de facturar y de cobrar los honorarios o retribuciones, la cuantía de unos y de otras, la independencia personal efectiva, la fungibilidad de la prestación, la utilización de colaboradores propios, y tantas otras más. La exclusión de laboralidad concuerda con el supuesto regulado en el artículo 27.1, d) EGAE, pero es claro que su inclusión en este cuerpo legal no refuerza la exclusión en el seno del RLEA, aun prescindiendo del dato añadido de la no coincidencia exacta de cada uno de los dos supuestos confrontados.

5.^a Las actividades profesionales que desarrollen los abogados contratados por un despacho, con autorización de éste, a favor de sus propios clientes, cuando cobren los honorarios devengados por tales actividades profesionales directamente de los mismos [art. 1.2, e) RLEA; el supuesto se reitera en el art. 10.4 RLEA, aunque en este caso como excepción del pacto de exclusividad y sustituyendo «autorización» por «acuerdo»]. La exclusión genérica autoriza a diferenciar hipótesis diversas pero las notas comunes a todas ellas son, empero, la existencia de una relación laboral especial entre el bufete empleador y el abogado trabajador y, en tanto dure su vigencia, la existencia de una autorización expresa –no necesariamente escrita ni menos objeto de formalización típica o solemne– para que el abogado trabajador compatibilice la atención a los clientes del bufete empleador y la atención a sus propios clientes, en el ámbito de aquel bufete, ya que para realizar estas actividades fuera del mismo la autorización no sería exigible, a reserva del concierto de algún pacto de exclusividad *ex* artículo 10 RLEA. Algunas hipótesis se antojan irrelevantes, por ejemplo, la del origen del cliente, captado por el abogado trabajador o facilitado por el bufete como cliente ajeno a éste, pero no así otras, ya que si los honorarios se perciben directamente del bufete empleador, y no de los clientes, la actividad realizada por el abogado trabajador será, al margen de la voluntad de los contratantes, una actividad laboral especial, incluida a todos los efectos en el artículo 1.1, párrafo 1.º RLEA, y no una actividad profesional libre del abogado que la lleve a cabo, quedando confundida por tanto, con el resto de las prestaciones laborales del abogado para su bufete empleador. Si, no obstante faltar la autorización, el abogado trabajador atiende en el bufete empleador a clientes pro-

¹⁶ Cfr. la sección fija, de jurisprudencia, sobre concepto de «trabajador», que realiza y comenta un equipo formado por profesores de la UAM y letrados del Bufete de la Villa, en la publicación periódica «Justicia Laboral. Revista de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social» editada por Lex Nova, a partir del número 1 (febrero de 2000) y hasta el número 29 (febrero de 2007), último de los publicados a la fecha de aparición de este trabajo en la revista del Centro de Estudios Financieros. En esa larga crónica pueden consultarse varios centenares de sentencias de casi todas las Salas de lo Social sobre una delimitación jurídica que se manifiesta altamente insegura.

prios, la actuación del abogado trabajador tipificará un supuesto de incumplimiento contractual por infracción de los deberes nacidos de la relación fiduciaria, *ex* artículo 5.3, a) y d) RLEA, sancionable disciplinariamente por la vía del artículo 24.2, a) y d) RLEA.

Es ésta una exclusión que podríamos llamar de segundo grado, porque entran en ella elementos ajenos a la mera relación bilateral entre los abogados empleador y trabajador y, además, elementos generalmente distintos según las características y régimen organizativo de cada bufete. En todo caso, la clave de la mejor aplicación del precepto se encuentra en la expresividad y detalle de la autorización otorgada por el bufete empleador.

6.^a Las actividades profesionales que realicen los abogados contratados por un despacho derivadas del turno de oficio, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 10 RLEA [art. 1.2, f) RLEA]. Se trata de una exclusión semejante a la anterior, con la diferencia de que los clientes en este caso provienen necesariamente del turno de oficio, lo que hace innecesario obtener el acuerdo con el bufete o la autorización del mismo, al venir esta establecida *ex lege*. Por otro lado, al no haber honorarios pagados por el cliente, sino compensación económica a cargo de los Colegios de Abogados, son irreproducibles alguna de las hipótesis propias del artículo 1.2, e) RLEA. Como en el supuesto anterior, también ha de estarse aquí a la regulación concordante del artículo 10.3 RLEA, que declara compatible con el pacto de exclusividad que haya podido suscribirse la prestación de asistencia letrada y defensa jurídica derivada del turno de oficio, lo que en realidad quiere decir que sería nulo cualquier acuerdo entre el bufete empleador y el abogado trabajador que condicionara o eliminara esa compatibilidad, al merecer la norma contenida en el artículo 10.3 la naturaleza de imperativa.

7.^a Similar a la exclusión anterior es la que tiene lugar cuando los abogados sometidos a la relación laboral especial con el bufete empleador actúan a favor de sus propios familiares, comprendiendo por tales el cónyuge y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive o por adopción [art. 5.2, d) RLEA], lo que, a su vez, significa una excepción *ex lege* al régimen de exclusividad, en el caso de que hubiera sido este concertado (art. 10.3 RLEA). Es necesario observar que no se requiere que los familiares objeto de la asistencia letrada y/o defensa jurídica convivan con el abogado trabajador, pues tal circunstancia tiene un alcance completamente distinto en el artículo 1.3, párrafo 1.º RLEA, como se ha de decir seguidamente. Por otro lado, ante el silencio de la norma, resulta indiferente que el abogado trabajador reciba o no honorarios de los familiares objeto de la defensa.

8.^a Menos problemática todavía que las dos anteriores exclusiones es la que se refiere a ... «otras obligaciones» que ... «por imperativo legal debieran realizar los abogados» [art. 10.3 párrafo 1.º i) final RLEA], en el caso de que las obligaciones a las que la norma se refiere con carácter general, coincidieran con una actuación profesional propia de la abogacía, lo que a decir verdad no es fácil de imaginar, aun tomando en cuenta las llamadas prestaciones personales obligatorias o similares (arts. 30.4 y 31.3 CE).

9.^a Los abogados trabajadores que presten servicios en un bufete empleador con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de los mismos (art. 1.3, párrafo 1.º RLEA). El concepto de familiares es distinto al que facilita el artícu-

lo 5.2, d) RLEA, en cuanto que en aquel precepto, junto al cónyuge y demás parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, se incluyen también todos los ascendientes y descendientes cualquiera que sea el grado de consanguinidad, lo que, cuando menos teóricamente, haría entrar en escena a los bisabuelos y a los hijos de sus nietos, parientes en línea directa en grado tercero (art. 1.3, párrafo 2.º RLEA). También es fácil observar que la exclusión de los familiares establecida en el artículo 1.3 RLEA es literalmente idéntica a la que contiene el artículo 1.3, e) LET respecto de la relación laboral común, por lo que la resolución de los problemas que puedan presentarse cuenta aquí con una guía interpretativa bastante segura. De todos modos la exclusión no es definitiva en la medida que el parentesco, en los límites expuestos, juega simplemente como una presunción *iuris tantum* que puede desvirtuarse si ... «se demuestra la condición de asalariados de los mismos», es decir, de los abogados trabajadores para el bufete empleador. Ni que decir tiene que esa prueba de laboralidad puede provenir de cualquier interesado en conseguirla y, por supuesto, de los poderes públicos, en evitación de fraudes a la ley. La circunstancia de la convivencia es fundamental en la clarificación de las situaciones reales, pues sin convivencia la presunción de laboralidad pasa a ser *iuris et de iure*, lo cual quiere decir que ni siquiera un bufete formado por cónyuges o por padres e hijos queda amparado por la exclusión de la norma laboral, salvo que a la relación de parentesco se añada otro elemento externo, como una relación societaria o similar entre unos y otros, sin que la mera hipótesis del artículo 27.1, b) EGAE permita arribar a conclusión distinta. Una cuestión que queda en la sombra es la relativa a si la exclusión solo juega en el caso de titularidad individual del bufete empleador o si puede operar también cuando la titularidad es colectiva, pero pluripersonal, y el parentesco existe entre uno de los abogados titulares y el abogado trabajador familiar, cuestión que considero debe resolverse en sentido afirmativo, aunque desde luego no si la titularidad del bufete corresponde a una persona jurídica¹⁷. Lo que si es muy claro es que la convivencia no requiere dependencia económica, pues en el derecho español hay base normativa suficiente para su delimitación conceptual y para su exigibilidad o no conjunta en los casos concretos¹⁸.

Esta exclusión no es cuestionable dada su tradición en el derecho español y, a juzgar por la jurisprudencia y doctrina judicial recaídas en su interpretación, no ha resultado en exceso problemática a lo largo de los años, bien que la realidad social conoce muchos supuestos de laboralidad y de extralaboralidad indebidas entre parientes.

3. En lo que atañe al empleador o empresario de la relación laboral especial, la Ley 22/2005 atribuye esa condición «al titular de un despacho de abogados, individual o colectivo» (disp. adic. primera.1, párrafo 1.º), precepto lógicamente reiterado en los artículos 1.1, párrafo 1.º y 4.2, párrafo 1.º RLEA. A los bufetes de abogados de titularidad individual o colectiva les son aplicables absolutamente los criterios del artículo 1.2 LET, de modo que su calidad de empleadores permite la diversidad de la personalidad física o jurídica e incluso la sustitución de la personalidad por otra forma jurídica cual la comunidad de bienes, siendo lo fundamental que esas personas o sujetos de derechos

¹⁷ La STS de 18 de marzo de 1998 (Rec. 2361/97) lo corrobora con palabras clarísimas ... «en puridad, cuando el empresario es una persona jurídica, no puede hablarse de los parientes del empresario» ...

¹⁸ El artículo 7 LGSS excluye del campo de aplicación del sistema de seguridad social a los familiares del empleador, en los mismos grados y líneas, siempre que ... «convivan en su hogar y estén a su cargo» ... Esa doble circunstancia suele ser exigida, asimismo, para causar determinadas prestaciones del sistema, por ejemplo en el artículo 176.2, a) LGSS, en tanto que en otros casos sólo se exige la dependencia económica, por ejemplo en el artículo 182.1, b) LGSS.

reciban la prestación de servicios de los abogados/trabajadores en tales bufetes. El RLEA define los despachos colectivos, admite los despachos multiprofesionales y da por sabida la noción de los bufetes individuales.

Despachos colectivos son aquellos cuya titularidad corresponde conjuntamente a dos o más abogados agrupados, en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho, para el ejercicio profesional de la abogacía de forma conjunta, siempre que así aparezcan identificados ante los clientes y se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes (art. 4.2, párrafo 2.º RLEA). El artículo 28 EGAE regula el ejercicio colectivo de la abogacía con mayor detalle, sin establecer empero reglas incompatibles con las de orden laboral ¹⁹.

Despachos multiprofesionales son los legalmente constituidos que incluyan, entre los servicios profesionales que ofrezcan a sus clientes, los correspondientes al ejercicio profesional de la abogacía, siempre que se cumplan las condiciones establecidas para esta forma de ejercer la profesión de abogados en las normas que regulan la misma (art. 4.3 RLEA). Existe, pues, una remisión explícita en este punto al artículo 29 EGAE, dedicado precisamente al ejercicio multiprofesional de la abogacía ²⁰. En

¹⁹ El texto literal del artículo 28 EGAE es el siguiente : «1. Los abogados podrán ejercer la abogacía colectivamente, median- te su agrupación bajo cualquiera de las formas lícitas en derecho, incluidas las sociedades mercantiles. 1. La agrupación habrá de tener como objeto exclusivo el ejercicio profesional de la abogacía y estar integrada exclusivamente por abogados en ejercicio, sin limitación de número. No podrá compartir locales o servicios con profesionales incompatibles, si ello afectare a la salvaguarda del secreto profesional. Tanto el capital como los derechos políticos y económicos habrán de estar atribuidos únicamente a los abogados que integren el despacho colectivo. 3. La forma de agrupación deberá permitir en todo momento la identificación de sus integrantes, habrá de constituirse por escrito e inscribirse en el Registro Especial correspondiente al Colegio donde tuviese su domicilio. En dicho Registro se inscribirán su composición y las altas y bajas que se produzcan. Los abogados que formen parte de su despacho colectivo estarán obligados personalmente a solicitar las inscripciones correspondientes. 4. Los abogados agrupados en un despacho colectivo no podrán tener despacho independiente del colectivo y en las intervenciones profesionales que realicen y en las minutas que emitan deberán dejar constancia de su condición de miembros del referido colectivo. No obstante, las actuaciones correspondientes a la asistencia jurídica gratuita tendrán carácter personal, aunque podrá solicitarse del Colegio su facturación a nombre del despacho colectivo. 5. Los abogados miembros de un despacho colectivo tendrán plena libertad para aceptar o rechazar cualquier cliente o asunto del despacho, así como plena independencia para dirigir la defensa de los intereses que tengan encomendados. Las sustituciones que se produzcan se atenderán a las normas de funcionamiento del respectivo despacho, sin precisar la solicitud de venia interna. Los honorarios corresponderán al colectivo sin perjuicio del régimen interno de distribución que establezcan las referidas normas. 6. La actuación profesional de los integrantes de un despacho colectivo estará sometida a la disciplina colegial del Colegio en cuyo ámbito se efectúa, respondiendo personalmente el abogado que la haya efectuado. No obstante, se extenderán a todos los miembros del despacho colectivo el deber de secreto profesional, las incompatibilidades que afecten a cualquiera de sus integrantes y las situaciones de prohibición de actuar en defensa de intereses contrapuestos con los patrocinados por cualquiera de ellos. 7. La responsabilidad civil que pudiese tener el despacho colectivo será conforme al régimen jurídico general que corresponda a la forma de agrupación utilizada. Además, todos los abogados que hayan intervenido en un asunto responderán civilmente frente al cliente con carácter personal, solidario e ilimitado. 8. Para la mejor salvaguarda del secreto profesional y de las relaciones de compañerismo, las normas reguladoras del despacho colectivo podrán someter a arbitraje colegial las discrepancias que pudieran surgir entre sus miembros a causa del funcionamiento, separación o liquidación de dicho despacho».

²⁰ El texto literal del artículo 29 EGAE es el siguiente : «1. Los abogados podrán asociarse en régimen de colaboración multiprofesional con otros profesionales liberales no incompatibles, sin limitación de número y sin que ello afecte a su plena capacidad para el ejercicio de la profesión ante cualquier jurisdicción y Tribunal, utilizando cualquier forma lícita en derecho, incluidas las sociedades mercantiles, siempre que se cumplan las siguientes condiciones : a) que la agrupación tenga por objeto la prestación de servicios conjuntos determinados, incluyendo servicios jurídicos específicos que se complementen con los de las otras profesiones; b) que la actividad a desempeñar no afecte al correcto ejercicio de la abo-

todo caso, como se comprueba por la lectura del artículo 29 EGAE, la multiprofesionalidad sólo predetermina la personalidad jurídica —no es conciliable la multiprofesionalidad con la personalidad física del titular del bufete— pero no predetermina a la vez la naturaleza jurídica de la persona jurídica que se constituya, por lo que habrá de estarse a la casuística de las permitidas en derecho. Hay que entender, sin embargo, que la organización multiprofesional de los bufetes no es compatible con formas de agrupación sin personalidad jurídica, pues el artículo 29.1 EGAE alude al derecho de «asociarse» y en el derecho vigente no cabe asociación sin personalidad; la posibilidad de una sociedad irregular ha de ser descartada, primero, porque es impropia de una organización tan sofisticada como requiere la multiprofesionalidad y, sobre todo, porque el artículo 4.3 RLEA solo acepta los bufetes multiprofesionales «legalmente constituidos».

El RLEA no define, según se ha dicho, los bufetes individuales, que tampoco aparecen mencionados con esa nomenclatura en las normas corporativas, pues el artículo 27 EGAE se limita a regular el «ejercicio individual de la abogacía», admitiendo que puede éste desempeñarse por cuenta propia, como titular de un despacho, o por cuenta ajena, como colaborador de un despacho individual o colectivo. De ahí podría desprenderse sin dificultad que los bufetes individuales son aquellos cuyo titular es un abogado que ejerce la profesión por cuenta propia, tenga o no personal a su servicio. No es esta la ocasión para entrar en una valoración de las normas que a este respecto contiene el artículo 27 EGAE, algunas de las cuales son, en cuanto normas corporativas de rango reglamentario, incompatibles con las normas laborales posteriores y de preferente aplicación del RLEA, debiendo ser sustituidas por ellas. Porque la ambigua figura del «colaborador» [art. 27.1, a) y 27.3 EGAE] es desconocida en el derecho del trabajo, salvo que sea una simple forma de designar a quien ha celebrado un contrato de trabajo; los pasantes o colaboradores del artículo 28.1, a) RLEA, admisibles quizá en el momento de la promulgación del EGAE, no lo son ahora fuera de los cauces del artículo 9 y de la disposición adicional segunda RLEA.

Se llega, así, a la necesidad de distinguir entre el titular del bufete, que es el empleador, y la organización del bufete, que es en principio un elemento superpuesto y jurídicamente irrelevante desde esta perspectiva, porque cualquiera que sea la estructura que adopte el bufete de abogados, el empleador será, alternativamente, la persona física que tenga aquel carácter (bufetes individuales), la persona jurídica o sujeto de derecho que la ostente (bufetes colectivos) o la persona jurídica asociativa a quien corresponda la titularidad (bufetes multiprofesionales). Por consiguiente, las obligaciones laborales correspondientes al empleador, en la RLEA, son absolutamente las mismas con independencia de la organización que revista el bufete o despacho de abogados. Además, las relaciones internas entre los abogados titulares del bufete, agrupados o asociados entre ellos, son ajenas a la relación externa entre el bufete y los abogados trabajadores que presten servicios en el mismo.

gacía por los miembros abogados; c) que se cumplan las condiciones establecidas en el artículo anterior en lo que afecte al ejercicio de la abogacía, salvo lo expresado bajo el apartado 2 del mismo, que no resultará aplicable, o en el apartado 4, del que solamente será aplicable la obligación de dejar constancia de la condición de miembro del colectivo multiprofesional en las actuaciones que se realicen y minutas que se emitan en su ámbito. 2. En los Colegios de Abogados se creará un Registro Especial donde se inscribirán las agrupaciones en régimen de colaboración multiprofesional. 3. Los miembros abogados deberán separarse cuando cualquiera de sus integrantes incumpla las normas sobre prohibiciones, incompatibilidades o deontología propias de la abogacía».

C) LAS FUENTES REGULADORAS

1. Con carácter previo ha de afirmarse que la Ley 22/2005 y el RLEA han derogado las regulaciones que sean incompatibles con ellas, por ejemplo, las ya mencionadas sobre el ejercicio individual de la abogacía *ex* artículo 27 EGAE. No procede, dado el carácter y los límites del presente comentario, acometer un estudio generalizado de una disposición reglamentaria tan importante para la abogacía cual es el EGAE, muchos de cuyos preceptos habrán de ser tenidos en cuenta en la ordenación del contenido de las relaciones laborales entre el bufete empleador y el abogado trabajador, por ejemplo, los referidos a las prohibiciones, incompatibilidades y restricciones especiales (arts. 21 a 26) y a los deberes y derechos de los abogados (arts. 30 a 46). En ese caso, el orden aplicativo de la regulación de referencia dependerá de que exista o no remisión –explícita (por ej., art. 4.3 RLEA) o implícita– en el cuerpo normativo del RLEA, ocupando, a falta de dicha remisión, el lugar supletorio atribuido al derecho común, respecto del derecho especial del trabajo, *ex* artículo 4.3 Código Civil.

2. Las fuentes reguladoras de los derechos y obligaciones de los bufetes y de los abogados que trabajan en ellos se determinan de manera harto compleja en RLEA, lo que requiere la interpretación cuidadosa de una serie de preceptos normativos. Una cosa queda, no obstante, muy clara, y es que, definitivamente, se ha decidido negar al contrato de trabajo individual el significado de fuente reguladora protagonista, a diferencia del criterio que preside la ordenación de fuentes en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto (BOE del 12 de agosto y 3 de septiembre), regulador de la relación laboral especial de alta dirección, basada, asimismo, en la confianza entre los contratantes ²¹.

Pero a efectos de determinar adecuadamente los derechos y obligaciones de los abogados respecto de sus bufetes empleadores –y viceversa, como es natural–, es obligado diferenciar dos planos, a saber, el plano de la determinación abstracta y el plano de la determinación concreta de las condiciones de trabajo.

3. El plano de la determinación abstracta se resuelve por lo establecido en los artículos 2.2 y 3.1 LET, 2, 5.1 y disposición adicional cuarta RLEA.

A tenor del artículo 2.2 LET ... «*en todos los supuestos [de relación laboral especial] señalados en el apartado anterior, la regulación de dichas relaciones laborales respetará los derechos básicos reconocidos por la Constitución*». Nótese que se habla de «derechos constitucionales» y no de «derechos fundamentales», debiendo entenderse realizada la remisión, por tanto, a «todos» los derechos constitucionales, sin posible limitación indirecta a cargo del adjetivo legal «básicos», habida cuenta, primero, del carácter básico de todos los derechos constitucionales y, segundo, de la artificiosidad de la distinción entre derechos constitucionales «básicos» y «no básicos», constitucionalmente desconocida y en absoluto coextensa con la diferenciación entre derechos fundamentales y libertades públicas (arts. 14 a 29 CE), derechos y deberes de los ciudadanos (arts. 30 a 38 CE) y principios rectores de la política social y económica (arts. 39 a 52 CE), sujetos entre sí a un régimen jurídico diver-

²¹ El artículo 3.1 del citado reglamento dispone que ... «los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal de alta dirección se regularán por la voluntad de las partes, con sujeción a las normas de este Real Decreto y a las demás que sean de aplicación».

sificado (art. 53 CE) pero presentes todos ellos en la mención del artículo 2.2 LET, al igual que se incluyen en ese precepto cualesquiera otros derechos constitucionales explícitos, por ejemplo, el de participación *ex* artículo 129 CE.

A tenor del artículo 3.1 LET ... «*los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: a) por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado; b) por los convenios colectivos; c) por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados; d) por los usos y costumbres locales y profesionales*». Este precepto es el único de carácter general ordenador de las fuentes de los derechos y obligaciones laborales en el ordenamiento laboral común, y, por ello, sirve de contraste respecto de la ordenación de las fuentes de los derechos y obligaciones laborales en los «ordenamientos laborales especiales».

A tenor del artículo 2 RLEA ... «*los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral de carácter especial que se establece entre los abogados y los despachos de abogados para los que trabajan se regulan: a) por las disposiciones de este real decreto; b) por los convenios colectivos específicos y de aplicación exclusiva a los despachos de abogados; c) por la voluntad de las partes, expresada en el contrato de trabajo, que habrá de respetar lo dispuesto en las disposiciones y convenios colectivos antes citados; d) por los usos y costumbres profesionales*». Una rápida comparación con el artículo 3.1 LET, permite establecer tres significativas diferencias: primera, la referencia estatutaria máxima a las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, se empequeñece con la referencia mínima a las «disposiciones de este real decreto»; segunda, la referencia genérica a los convenios colectivos se transforma en la referencia específica a los convenios colectivos de los despachos de abogados; tercera, la doble exigencia estatutaria de localidad y profesionalidad, respecto de los usos y costumbres, se reduce mediante la eliminación de la primera de ellas, admitiendo pues la supralocalidad de los usos y costumbres de la abogacía.

A tenor del artículo 5.1 RLEA ... «*los abogados, en su condición de trabajadores de la relación laboral especial que se regula en este real decreto, tendrán los derechos que se establecen en el artículo 4.1 y 2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el contenido y alcance que, para cada uno de ellos, se establecen en la presente norma*». El contenido del precepto se comenta más adelante [*infra*, F), a)], porque aquí interesa únicamente la remisión global que se realiza a todos esos derechos laborales, que, por tanto, resultan exigibles en su conjunto, sin perjuicio de las especificaciones o matizaciones provenientes de la ordenación especial de fuentes en la RLEA, que, en ningún caso, podría desnaturalizar o desvirtuar los derechos estatutarios.

A tenor, finalmente, de la disposición adicional cuarta RLEA ... «*en lo no regulado en este real decreto será de aplicación lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las demás normas laborales de general aplicación en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza y características especiales que concurren en esta relación laboral*». La duda principal que origina este precepto deriva de la interpretación que prevalezca en cuanto al alcance de la frase «*lo no regulado en este real decreto*», en función de que se entienda que esa expresión se contrae exclusivamente a sus propios preceptos o que alcanza a la totalidad de las fuentes fijadas en su artículo 2. Porque si se

opta por la primera interpretación, el ordenamiento laboral común habrá de insertarse entre las letras a) y b) del artículo 2 RLEA; pero si se opta por la segunda interpretación, el ordenamiento laboral común habrá de insertarse tras la letra d) del artículo 2 RLEA. A mi juicio es esta la opción que debe prevalecer, pues la dicción legal contiene un condicionamiento sustancial en este sentido; sin olvidar que el resultado a que conduzca una u otra interpretaciones se verá fuertemente alterado por el nivel de determinación concreta de los derechos de los abogados trabajadores.

Tras esta sintética reproducción de las normas legales y reglamentarias aplicables al caso, considero que cabría ofrecer la siguiente ordenación de las condiciones de trabajo en el ámbito de la RLEA:

- 1.º Constitución Española.
- 2.º Normas a las que remite el RLEA.
- 3.º Normas del RLEA.
- 4.º Convenio colectivo de la abogacía.
- 5.º Contrato de trabajo bufete/abogado.
- 6.º Usos y costumbres de la abogacía.
- 7.º Ordenamiento laboral común compatible con la especialidad de la relación.

Por lo que respecta al ordenamiento laboral común –que no se puede identificar con el ordenamiento común en sentido estricto, pues éste es a su vez supletorio de aquél, *ex art. 4.3 Código Civil*– cabe decir que en lo no regulado en las fuentes prioritarias son aplicables todas las normas laborales de general aplicación, y el Estatuto de los Trabajadores en particular. Esa supletoriedad conoce una importante excepción, puesto que se exige expresamente que la norma laboral de que se trate no sea incompatible con la naturaleza y características singulares de la relación laboral especial de la abogacía (disp. adic. cuarta RLEA). En verdad tal requerimiento resulta criticable y ofrece dificultades insuperables para su aplicación inequívoca. Es criticable, ante todo, porque toma como modelo una serie de relaciones laborales especiales manifiestamente alejadas del ejercicio de la abogacía, como son la RLE del servicio del hogar familiar (disp. adic. RD 1424/1985), la RLE de los deportistas profesionales (art. 21 RD 1006/1985), la RLE de los artistas en espectáculos públicos (art. 12.1 RD 1435/1985) y la RLE de los estibadores portuarios (art. 19 RDL 2/1986), despreciando un modelo mucho más próximo a la abogacía, como el de la RLE de alta dirección, regulada por el Real Decreto 1382/1985, cuyo artículo 3.2 acoge un criterio de interpretación segura cuando dispone que ... *«las demás normas del ordenamiento laboral común, incluido el Estatuto de los Trabajadores, sólo serán aplicables en los casos en que se produzca remisión expresa en este real decreto, o así se haga constar específicamente en el contrato»* ... Es equívoco, asimismo, el requerimiento reglamentario, porque la compatibilidad o incompatibilidad del trabajo de los abogados y las normas laborales carece de parámetros firmes de determinación y solo podrá concretarse a través de las decisiones judiciales, planteando en el ínterin todo tipo de dificultades y conflictos. Lo que en realidad se desprende del precepto de referencia es el encargo a los Tribunales, en definitiva, a la Sala de lo

Social del Tribunal Supremo, de que agrande o achique a su criterio la imperatividad de la legislación laboral en el ámbito de la RLEA, una solución poco razonable al trasladar a la decisión judicial lo que debió quedar resuelto en la decisión normativa. Hay que aclarar, en todo caso, que la posible incompatibilidad de las normas laborales con la naturaleza y características de la RLEA, ha de referirse únicamente a las normas externas y no a las internas de ésta, pues cualquier otra interpretación conduciría al absurdo y a la inaplicación del artículo 2 RLEA.

4. El plano de la determinación concreta de las condiciones de trabajo se resuelve a través de la regulación singular de cada derecho u obligación, y se caracteriza por la alteración eventual de la ordenación abstracta de las fuentes ordenadoras, tal y como se ejemplifica, respecto al derecho a una jornada limitada de trabajo, en el artículo 14 RLEA, estableciéndose el siguiente orden de fuentes: 1. Estatuto de los Trabajadores; 2. Convenio colectivo de la abogacía; 3. Contrato de trabajo bufete/abogado. Se trata de un simple ejemplo, generalizable a otros varios, y traído a colación tan solo para fundamentar la distinción llevada a cabo entre los dos niveles de determinación de las condiciones de trabajo.

D) LA CONTRATACIÓN LABORAL Y EL CONTRATO DE TRABAJO EN PRÁCTICAS

1. En relación con la contratación laboral, tres son las cuestiones diferenciadas que regulan los artículos 7 y 8 RLEA, respectivamente, referidas a la forma del contrato, a sus modalidades y duración y al período de prueba.

2. En cuanto a la forma del contrato, el artículo 7.1, párrafo 1.º RLEA exige que se haga por escrito, a lo que añade el párrafo 2.º la exigencia de que se extiendan dos copias íntegras, firmadas por las partes contratantes, una para cada una de ellas y otras dos básicas para el servicio público de empleo y para los representantes legales de los abogados, referencia que remite a los delegados de personal o a los comités de empresa. No se impone, en cambio, ninguna obligación adicional de registro del contrato en oficina pública, ni siquiera en los órganos de gobierno propios de la abogacía, lo que habría sido una medida sumamente eficaz para el conocimiento de la actividad profesional efectiva en el ejercicio de la abogacía. Ni que decir tiene que el contrato es igualmente válido y eficaz si se concierta verbalmente, aunque en tal caso cometa el bufete una infracción administrativa grave, sometida al régimen general de ellas, *ex* artículo 7.1 LISOS.

Lo que verdaderamente llama la atención es el contenido mínimo que el contrato de trabajo escrito ha de tener, exigencia que no acostumbran a incluir las disposiciones reguladoras de las relaciones laborales especiales, ni siquiera las de la relación común. Se trata de una antigualla procedente del artículo 16 de la Ley de Contrato de Trabajo (Decreto de 26 de enero de 1944), invigente como se sabe, y abandonada como se dice por las normas sucesoras de aquella. La explicación de que aparezca súbitamente una regulación tan rancia se debe a la copia casi literal del cuerpo del Anteproyecto (art. 6.1) presentado al Gobierno por los bufetes promotores del RLEA, sin copiar su espíritu. Porque en ese Anteproyecto la regulación propuesta era bien distinta, y el contrato escrito había de hacerse en el modelo elaborado por el Consejo General de Colegios de Abogados de Espa-

ña y, con ese alcance, el contenido mínimo, referido a una serie de cláusulas, tenía solo el empeño de orientar la labor de composición del impreso correspondiente, prestándole una guía útil ²².

3. Las modalidades y la duración del contrato se regulan en dos preceptos distintos, a saber, el artículo 7.1, párrafo 1.º y el artículo 8.1 RLEA. El primero de los preceptos entiende posible el concierto de cualquiera de las modalidades legales, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones establecidas para la modalidad elegida, lo que particularmente significa recordar que no se pueden alterar las reglas de la tipicidad y causalidad contractuales. Al no imponerse ningún límite, atendiendo a la duración del contrato será, pues, válida la celebración de cualquier contrato indefinido (ordinarios, para fomento del empleo o fijos discontinuos) o de cualquier contrato temporal excepto, obviamente, el contrato para la formación (es decir, prácticas, obra y servicio determinado, eventualidad, interinidad, relevo y sustitución de mayores de 64 años), así como los contratos para personas en quienes concurran circunstancias especiales, que pueden ser propias de los abogados, por ejemplo, el contrato de fomento del empleo para personas discapacitadas *ex* disposición adicional primera Ley 43/2006. Atendiendo a la duración de la jornada de trabajo, se podrán celebrar contratos a jornada completa, o a tiempo completo, y contratos a jornada parcial, o a tiempo parcial. Atendiendo al modo de contratación, podrá ser esta directa o llevarse a cabo a través de ETT's. No hay, empero, la menor duda de que a estas modalidades de contratación les son plenamente aplicables todas las prescripciones y las garantías de la legislación laboral común (art. 8.1 RLEA), entre las cuales se encuentran las que miran a evitar el fraude y a estimular la contratación indefinida, por ejemplo, las reglas sobre limitación del encadenamiento de contratos temporales (art. 15.5 LET). Quiere ello decir que un abogado podrá ser contratado por quince días o por quince semanas, pero no por quince meses ni por quince años, conclusión que por sí misma acusa de irracionalidad al ordenamiento común, abultada hasta límites extremos en este ordenamiento especial para la abogacía. Porque lo deseable hubiera sido, en esta materia, aceptar la libertad absoluta de contratación entre los bufetes empleadores y los abogados trabajadores o, cuando menos, la aceptación expresa de un contrato atípico y acausal cuya duración fuera libremente fijada entre los contratantes, máxime cuando no se ha incluido entre las causas extintivas del contrato el desistimiento unilateral *ad nutum* de parte de los bufetes empleadores. La supresión del contrato de trabajo para fomento del empleo, que trajo consigo, como una de las compensaciones que el Gobierno concedió a los sindicatos, la profunda reforma laboral de 1994, no ha producido ninguna de las consecuencias que se predecían, sino, contrariamente, las nefastas de multiplicar progresivamente la precariedad y el fraude, puesto que, a falta de aquel contrato, no se ha contratado más indefinidamente, sino por obra o servicio determinado o en régimen de eventualidad (en las últimas estadísticas disponibles, la suma de ambas modalidades desborda los quince millones de contratos/año, dato en verdad sonrojante). Por su lado, el moderado avance de la contratación indefinida tiene mucho que ver con las bonificaciones crecientes que los poderes públicos conceden, para lograr que los empresarios cumplan la regla general, instalada en el ordenamiento laboral común, de contratar por tiempo indefinido, impidiendo hasta donde se puede que tal regla general en el papel se convierta en excepción en la realidad social, y la excepción legal de la contratación temporal se erija, por el contrario, en la regla general del mercado de trabajo.

²² El artículo 6.2 del Anteproyecto añadía que ... «una vez suscrito en el modelo oficial, el contrato habrá de registrarse, dentro del plazo de cinco días, en el "Registro de la Relación Laboral Especial de la Abogacía", del Colegio de Abogados en que el Bufete empleador tenga su domicilio».

4. Admite el artículo 8.2 RLEA que el contrato de trabajo entre bufetes y abogados se sujete a un período de prueba, siempre por escrito. Su duración se remite a lo que disponga el convenio colectivo y, en defecto de este, se somete al límite insuperable de seis meses, en el caso de los contratos indefinidos, o de dos meses, en el caso de contratos temporales, siempre naturalmente que la duración de éstos sea superior a dicho período de tiempo. Hay que advertir que el artículo 8.2 RLEA no confía a la autonomía colectiva o individual el régimen jurídico de ese pacto de prueba, sino solo el extremo relativo a su duración, por lo que, en todo lo demás, encuentra aplicación el régimen jurídico de la institución contenida en el artículo 14 LET, incluido el derecho unilateral de desistimiento a favor de cualquiera de las partes.

5. El único contrato temporal que adquiere una regulación específica en el RLEA, ampliamente detallada por lo demás, es el de prácticas, al que se dedican el artículo 9 y la disposición adicional segunda²³. Esa regulación obliga a distinguir dos períodos, antes y después de la vigencia de la Ley 34/2006, de 30 de octubre, sobre el acceso a las profesiones de Abogado y de Procurador de los Tribunales, que establece *ex novo* un sistema de «habilitación profesional», necesariamente conectado a las prácticas realizadas en las empresas para el aprendizaje de la abogacía. Pero como quiera que la Ley 34/2006 no entra en vigor hasta el 30 de octubre del 2011, carece de interés analizar ¡más de cuatro años antes! el segundo período, limitándose este comentario exclusivamente al primero, aunque si debe anotar que la disposición adicional segunda RLEA adelanta la compatibilidad de ambos sistemas, previendo que el tiempo de duración del contrato de trabajo en prácticas se reducirá necesariamente en el tiempo dedicado a las prácticas oficiales para obtener la habilitación. Sólo con esa perspectiva de futuro tiene sentido el precepto del artículo 9.1 RLEA, condicionando la posibilidad de celebrar el contrato en prácticas a la posesión de la habilitación para ejercer la profesión de abogado, porque interpretado restrictivamente, para impedir su celebración hasta el año 2011, conduciría al absurdo. La habilitación a que se refiere el artículo 9.1 RLEA no tiene por qué ser la regulada en la Ley 34/2006 sino la habilitación a que alude el artículo 11.1 LET, es decir, la habilitación para el ejercicio profesional aneja al título de licenciado en derecho. En todo caso, el espacio que dejan estas nuevas normas a la figura de la «pasantía» es muy estrecho²⁴, resultando recomendable no utilizarla dados los serios peligros que pueden derivarse de la presunción de laboralidad.

Por consiguiente, desde el 18 de noviembre de 2006 los bufetes pueden celebrar libremente, con las prohibiciones explícitamente dispuestas, contratos de trabajo en prácticas a efectos de que los abogados contratados se inicien en el ejercicio profesional de la abogacía y adquieran el aprendizaje práctico de dicha profesión, colaborando o participando para ello en la actividad profesional del despacho (art. 9.1 RLEA). Las prohibiciones son tres y afectan a quienes hubieran estado vinculados con el mismo u otro despacho con otro contrato en prácticas que haya agotado su duración máxima

²³ Un estudio anticipado, de carácter más general, en M.T. VIÑUELAS ZAHÍNOS, «Abogados en prácticas ¿profesión regulada?». *Aranzadi Social*, 2004, núm. 20.

²⁴ Cfr. Ana DE LA PUEBLA PINILLA, *El régimen jurídico de la relación laboral entre abogados*, cit, cuando afirma fundadamente que la pasantía queda reservada, ahora, a estudiantes de derecho y, a la entrada en vigor de la Ley 34/2006, a licenciados en derecho mientras carezcan de título profesional de abogado. Añade que para estos dos segmentos de futuros abogados existen otros instrumentos jurídicos que permiten articular adecuadamente la colaboración en los despachos. Para los primeros, las becas concedidas en el marco de los Programas de Cooperación Educativa regulados en el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, actualizado por Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre; para los segundos, las prácticas externas a que se refiere el artículo 6 de la Ley 34/2006.

[art. 9.3, a) RLEA]; a quienes hubieran estado vinculados con el mismo u otro bufete a través de cualquier contrato de trabajo de duración superior a dos años [art. 9.3, b) RLEA]; y a quienes hubieran ejercido con anterioridad la profesión de abogado por cuenta propia o en virtud de contrato suscrito con empresas o entidades públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos de abogados, por un período superior a dos años [art. 9.3, c) RLEA]. Son prohibiciones razonables, excepto la segunda, respecto de la cual la exigencia de superar dos años de vinculación se antoja innecesaria y excesiva. Aunque el RLEA guarde silencio sobre el particular, la transgresión de alguna de ellas significa la conversión del contrato temporal en prácticas indebido en contrato a tiempo indefinido.

En cuanto al régimen jurídico del contrato en prácticas, el artículo 9.2 remite al artículo 11 LET –o sea, al art. 11.1 y 3– pero establece una serie de peculiaridades:

- 1.^a El contrato en prácticas puede celebrarse en el espacio comprendido entre el día siguiente a aquel en que se obtenga el título de licenciado en derecho y durante cuatro años más [art. 9.2, a) RLEA], computados de fecha a fecha por aplicación del artículo 5.1 Código Civil. No hay ninguna razón para que no se aplique la ampliación del plazo a seis años si el contrato se celebra con un abogado minusválido, en aplicación del artículo 11.1, a) LET.
- 2.^a La actividad laboral que el abogado realice en el bufete deberá permitir la adquisición del aprendizaje práctico de la profesión de abogado [art. 9.2, b) RLEA], precepto absolutamente innecesario por reiterativo con el RLEA (art. 9.1) y con la LET [art. 11.1, a)].
- 3.^a El abogado tendrá asignado un tutor para las prácticas que realice, el cual deberá ser otro abogado del mismo bufete con más de cinco años de antigüedad en el ejercicio de la profesión [art. 9.2, c) RLEA], computándose esta, necesariamente, a partir de la incorporación del tutor a un colegio de abogados.
- 4.^a El abogado tiene derecho a adaptar su jornada y horario de trabajo para asistir a actividades formativas externas que tengan la misma finalidad, en los términos previstos en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo [art. 9.2, d) RLEA], que son los instrumentos que pueden y deben buscar un equilibrio imprescindible entre los derechos formativos y las obligaciones de prestación de los abogados por cuenta ajena.
- 5.^a La continuidad de los servicios después de agotarse la duración máxima del contrato, transforma el contrato en indefinido, pasando a regirse por las disposiciones del RLEA [art. 9.2, e) RLEA]. Salvo la inocuidad del último inciso, inútil por reiterativo, el resto del precepto es criticable, porque no debería ser necesario agotar, para que tuviera lugar la conversión de la duración del contrato, la duración máxima del contrato, sino la duración pactada cuando esta sea menor, lo que habría supuesto exceptuar en el RLEA la previsión del artículo 49.1, c), párrafo 2.º LET, mucho más estricta que la regla paralela del artículo 15.1, párrafo 5.º LET respecto de los contratos para obra o servicio determinado y de eventualidad, en la que se requiere pacto expreso de prórroga para que opere la duración máxima legal y no a la duración pactada en el contrato.
- 6.^a A la finalización del contrato en prácticas, el titular del bufete tiene la obligación de expedir al practicante un certificado en el que conste la naturaleza de las actividades realizadas,

el grado de prácticas alcanzado y la duración de las prácticas (art. 9.4 RLEA). Nada que decir, excepto la crítica a la inexpresiva frase «grado de prácticas alcanzado» –sustituible con ventaja por «grado de experiencia o de conocimientos alcanzado»–, acerca de un documento sin duda útil para el receptor, máxime si no continúa en el bufete tras la extinción del contrato. La negativa a extender el certificado es reclamable judicialmente pero hubiera sido conveniente acoger una fórmula similar a la que contiene el artículo 11.2, g) LET respecto del contrato para la formación, encomendando, aquí, al Colegio de Abogados de la circunscripción, la expedición supletoria del certificado.

Fuera de estas denominadas peculiaridades, el régimen común del contrato de trabajo en prácticas encontrará aplicación en dos aspectos cruciales, a saber, los relativos a la duración del contrato y a la retribución del practicante. En cuanto a la duración, no puede ser esta inferior a seis meses ni superior a dos años, límites imperativos para la negociación colectiva y la contratación individual, dentro de los cuales caben determinaciones de todo orden. Acerca del período de prueba, el plazo máximo de dos meses deriva tanto del artículo 11.1, d) LET cuanto del artículo 8.2 RLEA, pero es éste el aplicable al contrato en prácticas de los abogados no sólo por la prevalencia de la ley especial sobre la general, sino a fin de dar cabida a disposiciones autonómicas distintas a las legales, ignoradas en cambio en aquel precepto común.

Sobre la retribución de los practicantes, encuentra aplicación plena lo dispuesto en el artículo 11.1, e) LET, de modo que aquella será, en primer término, la fijada en el convenio colectivo para esta modalidad contractual, en defecto de cuya determinación la cuantía no podrá ser inferior al 60 o al 75 por 100, respectivamente, durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, del módulo salarial fijado en el convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. La norma legal común no prevé, por improbable, el caso de inexistencia de convenio colectivo, hipótesis que sí puede darse, durante un tiempo más o menos amplio, en el ámbito regulado por el RLEA. En tal caso, no hay otra opción que aplicar el módulo del salario mínimo interprofesional, con la necesidad de decidir si procede entonces la reducción del 60 ó 70 por 100 de su cuantía, duda que debe resolverse en sentido negativo puesto que el salario mínimo tiene por hipótesis el significado de nivel de subsistencia *ex* artículo 38.1 CE.

E) LOS PACTOS ESPECIALES: EXCLUSIVIDAD, PERMANENCIA, NO COMPETENCIA Y CLIENTELA

1. Conforme al artículo 10.1 RLEA, los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva, salvo que el contrato de trabajo concertado lo sea a tiempo parcial o establezca lo contrario. Se trata de un precepto exótico e injustificado, pues la presunción de exclusividad no tiene precedente en el ordenamiento español del trabajo, ni siquiera en el seno de la relación laboral común u ordinaria, dado que el artículo 21.1 LET exige pacto expreso de «plena dedicación», ni tampoco en el artículo 27.4 EGAE. La presunción establecida en el ámbito de la relación bufete y abogado no opera si el contrato concertado es a tiempo parcial –lo

que tampoco es absolutamente razonable— pero en los restantes casos ha de destruirse por vía adecuada, que puede ser la cláusula explícita en contrario consignada en el contrato de trabajo o, por supuesto, pese al silencio de la norma, cualquier otro pacto o manifestación de cualquiera de las partes.

Mayor lógica tienen las consecuencias de haberse establecido el pacto de exclusividad para un único bufete, pues en tal supuesto los abogados trabajadores no podrán ejercer la profesión de abogado por cuenta propia ni celebrar otros contratos de trabajo con otros despachos o con otras entidades, públicas o privadas, cuando de ejercer la profesión de abogado se trata [art. 10.2, a) RLEA], aunque sí, a reserva de otro pacto limitativo específico, podrán ejercer cualquier otra actividad profesional distinta a la abogacía [art. 10.2, a), *in fine*], atender jurídicamente el turno de oficio, defender a los familiares, cumplir las obligaciones impuestas por imperativo legal [art. 10.3, párrafo 1.º RLEA y *supra*, epígrafe B), *sub*. 2, 6.ª, 7.ª y 8.ª], así como asumir actividades docentes, representativas y otras de similar naturaleza (art. 10.3, párrafo 2.º RLEA) y también a prestar servicios profesionales a sus propios clientes autorizados [art. 10.4 y *supra*, epígrafe B), *sub*. 2, 5.ª].

El pacto de exclusividad da derecho a percibir una compensación económica adecuada por la exclusividad a decidir en el convenio colectivo o en el contrato de trabajo [art. 10.2, b) RLEA], sin límite heterónimo alguno, salvo el que se encierra en el concepto indeterminado «compensación adecuada». En cambio, fijada una regulación en el convenio colectivo, condicionará esta la que pueda pactarse contractualmente. Ante el silencio del artículo 10 RLEA sobre la extinción unilateral de la situación de exclusividad, por parte del abogado, cuando media compensación económica, es necesario entender de aplicación supletoria el artículo 21.3 LET.

2. En cuanto al pacto de permanencia, el artículo 11 RLEA empeora sensiblemente el regulado en el artículo 21.4 LET, mucho menos intervencionista y mucho más realista. Una nueva muestra de la desacertada regulación que a veces contiene el RLEA, aunque no se tratara de una relación especial basada en la confianza, pero tratándose de relación explícitamente basada en la misma, el desacierto se transforma en exceso. Ni siquiera habría sido necesario la regulación explícita de este pacto, pues los bufetes empleadores y los abogados trabajadores podrían haberlo concertado con aplicación directa del artículo 21.4 LET, dada la supletoriedad general de la LET, *ex* disposición adicional cuarta RLEA.

Entrando en detalles, la exigencia de especialización profesional con cargo al empresario, para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico (art. 21.4, párrafo 1.º LET), se convierte aquí en una fórmula abigarrada y ambigua (art. 11.1 RLEA), que acaba por remitir a lo que decida el convenio colectivo, con lo cual se confirma lo que más claramente establece el artículo 11.2 RLEA, a cuyo tenor dicho pacto de permanencia sólo será válido cuando concurren los requisitos que se establezcan en los convenios colectivos o, en su caso, en el contrato de trabajo, imponiendo de ese modo un límite absurdo y desconocido por el artículo 21.4, párrafo 2.º LET. En particular, la remisión al contrato de trabajo puede ser reiterativa, ya que es en ese contrato donde habitualmente se incluirá el pacto de permanencia. Finalmente, la regulación de los efectos del incumplimiento del pacto de permanencia por voluntad del abogado, resuelto clara y coherentemente con el derecho civil común en el artículo 21.4, párrafo 3.º LET, da paso a una solución complejísima,

limitativa de la autonomía de la voluntad de las partes y, sobre todo, paradójicamente, mucho más proteccionista del abogado trabajador que del trabajador ordinario de régimen común. En fin, un precepto, este artículo 11, muy impropio que podría suprimirse sin lamento alguno.

3. En lo relativo al pacto de no competencia postcontractual, el artículo 12 RLEA establece una regulación distinta en muchos puntos de la que contiene el artículo 21.2 LET, por lo que la remisión que a él efectúa el artículo 12.1 RLEA es meramente estética sin aplicación supletoria efectiva. Porque el artículo 12 regula el pacto de referencia teniendo en cuenta las características propias de la profesión de la abogacía y sus soluciones son razonables, pudiendo resumirse en las tres siguientes:

- 1.^a El pacto no puede tener una duración superior a dos años, contados desde la terminación del contrato principal, resultando plausible que esa duración no admita escalones dependientes de los grupos o categorías profesionales *ex* artículo 21.2, párrafo 1.º LET, puesto que todos los abogados afectados por el RLEA se integran en una única categoría profesional *ex* artículo 17.1 del mismo.
- 2.^a El pacto sólo es válido cuando va acompañado de una compensación económica adecuada para equilibrar económicamente las restricciones o limitaciones que se impongan al abogado en el ejercicio de su profesión, respecto de los clientes del bufete o incluso respecto de los clientes aportados por el abogado al bufete al inicio de la relación laboral (art. 12.2 RLEA), pero las limitaciones que se refieran a estos últimos exigen siempre acuerdo expreso (art. 12.1, párrafo 2.º *in fine* RLEA).
- 3.^a Las restricciones o limitaciones impuestas al abogado trabajador tienen a la vez un límite imperativo para el bufete, cuya inobservancia determina la nulidad del pacto. Dice a este respecto el artículo 12.1, párrafo 3.º RLEA que ningún pacto puede actuar como limitación general del ejercicio de la profesión de abogado, ni siquiera para evitar que el abogado actúe en los campos o especialidades jurídicas a las que se dedique el bufete. De ese modo, las restricciones que se pueden fijar en el pacto de no competencia postcontractual afectan a futuras actuaciones de los abogados en relación con los clientes del despacho, o con asuntos en los que hubieran intervenido durante su relación contractual (art. 12.1, párrafo 2.º RLEA).

4. El artículo 13 RLEA regula muy levemente el que podría denominarse «pacto de clientela», estableciendo que los abogados tendrán derecho a que se les reconozca, por parte de los despachos, la clientela que hayan aportado a los mismos al inicio de la relación laboral y que se les compense económicamente por la misma en los términos que se acuerde en los convenios colectivos o en el contrato de trabajo. Se trata de un precepto que, dentro de su inoperancia, coloca a la autonomía de la voluntad individual y colectiva en el lugar que debería tener reconocida en otros muchos del RLEA. Ambas autonomías se sitúan aparentemente al mismo nivel, pero no es así porque forzoso es añadir que si existe regulación convencional colectiva no dispositiva, la autonomía individual habrá de respetarla bajo sanción de nulidad. Es un acierto, a mi juicio, que el artículo 13 RLEA no haya acudido a fórmulas intervencionistas sobre la clientela, al estilo del artículo 11.2 y 3 del Real Decreto 1438/1985, para la RLE de las personas que intervienen en operaciones mercantiles por cuenta ajena.

F) LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES INDIVIDUALES DEL ABOGADO TRABAJADOR

1. El criterio seguido por el RLEA, a la hora de determinar estos derechos y obligaciones, es, lógicamente, el de marcar algunas especialidades, remitiendo en lo demás –explícita (art. 5.1 RLEA, respecto del art. 4 LET) o implícitamente (art. 5.3 RLEA, ininteligible sin consideración del art. 5 LET)– a la regulación del ordenamiento laboral común. Se traslada así a la relación especial entre los abogados y los bufetes la clasificación de derechos del artículo 4 LET, diferenciando los derechos básicos (art. 4.1) y los derechos en la relación de trabajo (art. 4.2).

Es, naturalmente, el mismo criterio seguido por el Gobierno en el desarrollo de todas las otras relaciones especiales de trabajo, aunque no sea uniforme en todas ellas ni el número ni el detalle de las regulaciones específicas.

2. Las singularidades a tener en cuenta en este caso afectan a los derechos y obligaciones sustanciales a la profesión de la abogacía, al poder de dirección del empleador, al tiempo de trabajo, a las retribuciones, a la promoción profesional y a otros derechos menores.

a) Derechos y deberes de reconocimiento explícito y su defensa judicial.

1. Con independencia de los derechos laborales que se comentan en los epígrafes siguientes, el artículo 5.1 RLEA conjunta cuatro derechos que considera básicos para la abogacía por cuenta ajena:

- 1.º Derecho a actuar, en todo momento, de acuerdo con los principios, valores, obligaciones y responsabilidades que imponen a los abogados las normas que rigen la profesión de abogado, incluidas las éticas y deontológicas [art. 5.2, a) RLEA], precepto que remite indiscutiblemente a una pluralidad de normas de distinta naturaleza que se han sucedido a lo largo de los años, tanto de alcance específico [código deontológico de la profesión, reglamento de procedimiento disciplinario, reglamento de publicidad profesional, ley de asistencia jurídica gratuita, disposiciones sobre el turno de oficio, escuelas de práctica jurídica, normas orientadoras de honorarios profesionales y, sobre todo, EGAE, ya mencionado prolijamente en este trabajo] como de alcance genérico [CE, LOPJ, Leyes de Enjuiciamiento Civil y de procedimientos jurisdiccionales, colegios profesionales] y, desde luego, las normas que integran el derecho comunitario e internacional sobre la abogacía [directivas comunitarias sobre el ejercicio efectivo de la libre prestación de servicios por los abogados, código de deontología de la Comunidad Europea, convenios multilaterales de habilitación recíproca de letrados ejercientes, etc.] y las normas dictadas por las distintas Comunidades Autónomas dentro de las competencias asumidas en sus Estatutos, particularmente en las materias de asistencia gratuita y órganos corporativos.
- 2.º Derecho a la formación profesional, recibiendo durante el desarrollo de la relación laboral la necesaria para mantener un nivel adecuado de capacitación técnica y profesional, en los

términos que se desprenden de esta regulación especial, del convenio colectivo o del contrato de trabajo [art. 5.2, b) RLEA]. La autorremisión al RLEA no es inútil puesto que la materia de la formación del abogado es recurrente en su normativa, apareciendo –sin contar lo que atañe al contrato de trabajo en prácticas– en diversos pasajes del texto reglamentario, empezando por el mismo artículo 5.2, c), siguiendo por el artículo 5.3, f) y finalizando por el artículo 16 RLEA, cuyo número 1 reitera la naturaleza de derecho-función que se atribuye a la formación profesional. Se trata, manifiestamente, de un derecho no consustancial a la actividad de la abogacía en particular sino a cualquier actividad profesional en general, pero ello no obstante, se establecen aquí dos reglas propias para favorecer aquel derecho mediante el reconocimiento de otros enderezados a tal finalidad. En primer lugar, el derecho a obtener permisos retribuidos para concurrir a actividades formativas para el reciclaje y perfeccionamiento profesional de interés mutuo [art. 16.2, a) RLEA] y, además, el derecho a disfrutar de permisos no retribuidos con finalidades formativas en las que no concurra un mutuo interés del bufete empleador y del abogado trabajador [art. 16.2, b) RLEA]. Aunque el artículo 16.3 RLEA remite a la autonomía de la voluntad colectiva o individual para fijar los términos en que deba ejercitarse el derecho a uno u otro tipos de permiso, el derecho a estos queda perfeccionado en la norma reglamentaria, y el disfrute de cualquiera de ellos es exigible incluso a falta de pacto. Es esta una conclusión fácil aunque no sea tanto una conclusión deseable.

- 3.º Derecho a participar en las actividades docentes e investigadoras que desarrolle el despacho, en los términos que se acuerde en los convenios colectivos que resulten de aplicación o en el contrato de trabajo que se concierte [art. 5.2, c) RLEA]. Es claro que el bufete no tiene la obligación de organizar unas actividades que en principio no son genuinas del ejercicio profesional, pero si las organiza conforme a lo expresamente pactado colectiva o individualmente, ha de aceptar el derecho de los abogados a participar en las mismas, sin que el derecho de participación, como tal, pueda ser desvirtuado por medio de la negociación colectiva en su más amplio sentido ²⁵.
- 4.º Derecho a asesorar y defender al cónyuge y demás familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, lo que incluso es compatible con el régimen de exclusividad en el que se desarrolle la prestación [art. 5.2, d) RLEA], derecho ya tratado en este estudio bajo otras perspectivas complementarias [*supra*, epígrafes B) 2, *sub*. 7.^a y E) 1].

2. El artículo 5.3 RLEA ordena en seis grupos las obligaciones o deberes de los abogados trabajadores frente a sus bufetes empleadores, del modo siguiente:

²⁵ No es desconocido el hecho de que algunos bufetes de dimensiones grandes u otros de especiales características, organizan actividades docentes e investigadoras periódicas; el ejemplo que mejor conozco es el del Bufete Laboral, fundado en 1973 por Aurelio DESDENTADO BONETE y por mi mismo y cuya sede estuvo, hasta su sustitución por el actual Bufete de la Villa, en tres pisos de la madrileña calle de Fuencarral, núm. 137. En el espacio de diez años, el bufete elaboró y publicó en su seno un amplio número de trabajos de investigación/formación/divulgación, entre los que sobresalen los siguientes: *Manual de Seguridad Social* (Aranzadi, 1977 y 1979), *Casos prácticos de derecho del trabajo y seguridad social* (Instituto de Estudios Sindicales, 1977), *La amnistía laboral* (De la Torre, 1978), *El Estatuto de los Trabajadores* (Mutua Castilla, 1980), *Informe sobre el sistema español de Seguridad Social* (IESA, 1983), etc.

- 1.º Obligación de cumplir las obligaciones inherentes a los servicios profesionales contratados correspondientes a la profesión de abogado, de conformidad con las reglas de la buena fe y con la diligencia exigida en las normas que rigen la indicada profesión [art. 5.3, a) RLEA], prácticamente una copia del artículo 5, a) LET y, por tanto, innecesaria y concordante además con los artículos 20.1 y 2 y 54.2, d) LET.
- 2.º Obligación de atender las obligaciones impuestas a los trabajadores en la normativa de prevención de riesgos laborales y observar las medidas de prevención que se adopten para proteger su seguridad y salud en el trabajo, y la de aquellas otras personas a que pueda afectar su actividad profesional [art. 5.3, b) RLEA], una copia ampliada del precepto del ordenamiento común [art. 5, b) LET], hoy día absorbidos, uno y otro, por la regulación de más altos vuelos que lleva a cabo la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE del 10), de prevención de riesgos laborales, en su artículo 29, aplicado en principio a la totalidad de las relaciones de trabajo.
- 3.º Obligación de cumplir las órdenes e instrucciones del titular del despacho, salvo que contravengan los principios y valores de la abogacía o las obligaciones que imponen a los abogados las normas que rigen la profesión [art. 5.3, c) RLEA, concordante con el art. 5.2, a) RLEA, anteriormente comentado], y que introduce un importante condicionamiento a la sujeción al poder directivo empresarial., acorde con las peculiaridades de la profesión de abogado, pero disonante de la regla general *ex* artículo 5, c) LET; concordante, bajo el límite indicado, con los artículos 2 y 54.2, b) LET.
- 4.º Obligación de no concurrir profesionalmente con la actividad del despacho, en los términos previstos en este real decreto, en el convenio colectivo o en el contrato [art. 5.3, d) RLEA], copia adaptada del artículo 5, d) LET, respecto de una obligación referida a la vigencia del contrato y no al período postcontractual, comentado anteriormente [*supra*, E), sub. 3] y concordante con el artículo 54.1, d) LET, aplicable en sus mismos términos a la RLEA por remisión expresa del artículo 24.1 RLEA.
- 5.º Obligación de contribuir a la mejora del funcionamiento del despacho mediante la mejora de la calidad de los servicios prestados por el mismo [art. 5.3 e) RLEA], copia adornada del artículo 5, e) LET y concordante con el artículo 54.2, e) LET.
- 6.º Obligación de completar y perfeccionar su capacitación y formación profesional siguiendo las directrices del titular del despacho [art. 5.3, f) RLEA], novedad casi única, en este catálogo de las obligaciones de los abogados, en el ámbito de la RLEA. El precepto sirve para concluir que la capacitación y la formación de los abogados, en el seno de los bufetes, es un derecho-función, es decir, un derecho y una obligación al mismo tiempo. Lo cierto es, sin embargo, que en ausencia de alguna regulación por convenio colectivo, por contrato de trabajo o por disposición de la propia titularidad del bufete, ni el derecho ni el deber a la formación y/o perfeccionamiento profesionales de los abogados revisten mucha importancia fuera de la que se desprende de lo dispuesto en el artículo 23.2, b) RLEA.

3. La defensa de los derechos específicos de los abogados, y también de todos los demás derechos, ha de solicitarse, si se judicializa el conflicto, ante los órganos del orden jurisdiccional social,

según la atribución explícita de competencia material llevada a cabo por la disposición adicional tercera RLEA, en absoluto necesaria al tratarse del conocimiento de las acciones que derivan de un contrato de trabajo, especial pero laboral, y por tanto afectado de modo imperativo por las reglas de los artículos 1 y 2, a) LPL. Más inútil todavía es la atribución competencial realizada en el artículo 25.3, por la razón invocada y por la reiteración de lo dispuesto en aquella disposición adicional tercera RLEA. La remisión que la disposición adicional tercera.² RLEA hace a los procedimientos arbitrales ni rompe los esquemas conocidos y aceptados por el ordenamiento laboral común, ni se establecen *ex lege*, debiendo estarse a lo que se pacte colectiva o individualmente, en cuyo caso habrá de decidirse, vez por vez, si esos procedimientos de composición son conformes a derecho o violan el orden público procesal.

b) Sometimiento al poder de dirección del bufete empleador.

1. Con carácter general reitera el artículo 6.2, párrafo 1.º RLEA lo que ya sabe cualquiera que haya tenido la paciencia de leerse los artículos que le preceden, pues el texto legal repite varias veces que el empleador está obligado a respetar los principios y los valores inherentes al ejercicio profesional de la abogacía, preservando en todo momento el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que imponen a todos los abogados las normas que regulan la profesión y respetando la libertad e independencia de los abogados trabajadores; son casi las mismas palabras que utiliza el artículo 2, a) RLEA al formular uno de los principales derechos de los abogados trabajadores, consustancial al ejercicio profesional y justificador de la propia especialidad de RLEA. A pesar de lo claro con que queda dicho lo que se quiere decir, el artículo 6.2, párrafo 2.º RLEA machaca de nuevo el mismo clavo, añadiendo que los titulares de los bufetes no podrán dar órdenes o instrucciones a los abogados, ni encomendarles asuntos que impliquen la realización de actividades que sean legalmente incompatibles o que vulneren las obligaciones que legalmente tienen los abogados de no actuar en defensa de intereses en conflicto o de guardar el secreto profesional. Las normas son rotundas, como se dice, pero su aplicación a los casos concretos está llamada a originar graves y múltiples dificultades en la delimitación de la esfera de los derechos de dirección de los bufetes empleadores respecto de la esfera de las obligaciones de prestación de los abogados trabajadores. No es siquiera un consuelo pensar en nuevas matizaciones de la frontera de referencia a cargo de la negociación colectiva, pues en el modo en que los problemas se suelen plantear en la práctica el mejor, si no único, modo de resolverlos es de naturaleza casuística.

2. Solo relativamente sirven de guía, para delimitar el efectivo contenido del poder de dirección de los titulares de los bufetes empleadores, las facultades en las que desglosa aquel el artículo 6.1 RLEA:

- 1.^a La organización, planificación y dirección del trabajo de los abogados que trabajen para el despacho, sin perjuicio de la participación que en tales cometidos se reconozca a los mismos, a determinar por los convenios colectivos o en los acuerdos alcanzados entre los bufetes y los representantes de los abogados [art. 6.1, a) RLEA]. Mucho más interesante que la descripción de la facultad directiva –que no pasa de ser, una vez más, variación sobre

el mismo tema— es la súbita referencia a los derechos de «participación» en la gestión de parte de los abogados trabajadores o, al menos, a los derechos más suaves de información y control, aludiéndose incluso a representantes de los trabajadores, tanto unitarios como sindicales dada la generalidad del precepto.

- 2.^a La distribución de los clientes y de los asuntos del despacho entre todos los abogados que trabajan en el mismo, así como dar las órdenes o instrucciones oportunas sobre la forma en que se hayan de prestar los servicios profesionales de los mismos [art. 6.1, b) RLEA]. Se trata de un precepto fuertemente desequilibrado en sus dos incisos, pues el primero acoge una facultad indiscutible, solo atemperada por la prudencia esperable de quien debe evitar los enfrentamientos, los celos y reticencias entre los trabajadores; mientras que el segundo formula un precepto capcioso y posiblemente contradictorio con las precauciones adoptadas por el párrafo 2.º en el mismo artículo 6 RLEA. Y ello porque decirle a un abogado como ha de prestar los servicios profesionales, en lo que no sea en cuestiones instrumentales o formales, significa o puede significar al menos una intromisión en sus más elementales derechos de profesional de la abogacía.
- 3.^a Verificar el cumplimiento por los abogados de las obligaciones laborales «asumidas en el contrato» y controlar la actividad profesional que desarrollen [art. 6.1, c) RLEA], un excelente ejemplo de no decir apenas nada pero tomándose el esfuerzo de utilizar para ello dos frases equivalentes. Observándose, al paso, que las obligaciones a verificar y la actividad a controlar, no será sólo la que tenga su fuente en el contrato, sino también, y quizá prioritariamente, en el ordenamiento legal y en el convenio colectivo.

c) Tiempo limitado de trabajo.

1. Esta cuestión habría de quedar resuelta por la autonomía de la voluntad, pues pensar que en el seno de un bufete, respecto del trabajo de los abogados, son operativos los límites de la ley común en cuanto a duración (art. 14.1, párrafo 1.º RLEA), distribución (art. 14.2, párrafo 1.º RLEA, sustancialmente coincidente en la regulación común del art. 34.2 LET) y en todo lo demás, no regulado en la RLEA y sí en los artículos 34 a 36 LET, es ignorar lo que es un bufete, lo que son las exigencias de los clientes o el servicio a los mismos debido, lo que son los plazos o la acumulación imprevisible de asuntos con vencimientos próximos o superpuestos, etc. De ahí que sólo sean plausibles las prescripciones dispositivas que contiene el artículo 14 RLEA, aquellas que remiten a los convenios colectivos o al contrato de trabajo para que, por vía autonómica, pueda establecerse cualquier regulación no limitada imperativamente. Vuelven a aparecer ahora, copiando literalmente la fórmula del artículo 34.2, párrafo 1.º LET, los acuerdos entre el despacho y los representantes de los trabajadores (art. 14.2, párrafo 1.º RLEA), posibilidad que habrá que fomentar todo lo que se pueda para que los bufetes funcionen satisfactoriamente.

En cualquier caso, el precepto contiene una regla específica para la medición de la jornada de los abogados, definiendo como tiempo de trabajo el que los abogados dedican a la realización

de las actividades propias de su profesión, así como el que destinan, fuera del despacho, a la asistencia y defensa de los clientes (art. 14.1, párrafo 2.º RLEA). Pero no en cambio, sin perjuicio de su compensación económica, el que emplean en los desplazamientos o esperas, salvo que durante los mismos realicen actividades propias de su profesión [art. 14.1, párrafo 3.º i) 1.º RLEA], dando entrada a la autonomía colectiva para determinar los supuestos de desplazamientos y esperas que puedan no computarse a efectos de la duración máxima de la jornada [art. 141, párrafo 3.º, i) 2.º RLEA].

No se antoja operativa en la práctica la regla de que la distribución de la jornada deba hacerse de tal manera que se asegure el servicio a los clientes y el cumplimiento de los plazos procesales (art. 14.2, párrafo 2.º RLEA), lo que vuelve a significar una intromisión impertinente en la esfera de autonomía de los contratantes.

2. El precepto dedicado a los descansos, vacaciones, fiestas y permisos (art. 15 RLEA) es prácticamente irrelevante, aunque es positivo que se admitan excepciones, por indeterminadas que estas sean, si se toma como justificación de las mismas «el carácter perentorio o improrrogable de los plazos» con los que se enfrentan los abogados. Porque la otra justificación de las excepciones, consistente en «las actuaciones profesionales que tengan que realizar y de los asuntos que tengan encomendados», serviría para cualquier trabajo y para cualquier trabajador.

3. Es criticable que el artículo 14 RLEA no contenga excepciones para conseguir la inaplicación cuando menos parcial de muchas de las regulaciones estatutarias sobre el tiempo de trabajo, por ejemplo en materia de horas extraordinarias o trabajo nocturno, lo que significa, ante la aplicación supletoria de esas normas, que se ha dejado la autonomía de la voluntad individual reducida a límites muy estrictos y la autonomía colectiva atada a las remisiones que a ella realice la regulación contenida en los preceptos legales correspondientes (arts. 35, 36.1 LET, etc.).

d) Retribuciones.

1. Los abogados trabajadores tienen derecho a percibir de los bufetes retribuciones o salarios, cuya cuantía será la pactada contractualmente, bien que su importe debe respetar el nivel mínimo del convenio colectivo aplicable o, en todo caso, el de la norma legal imperativa (art. 18.1, párrafo 1.º RLEA), regla que remite a la cuantía fijada anualmente por el Gobierno, en los reales decretos sobre salarios mínimos profesionales ²⁶.

²⁶ Cfr. el Real Decreto 1632/2006, de 29 de diciembre (BOE del 30), fijando el salario mínimo interprofesional para 2007, en el importe de 19,02 euros/día o de 570,60 euros/mes. En la bibliografía, el último tratamiento extenso sobre el salario se contiene en AA.VV. (Dir. Ignacio GARCÍA NINET; Coord. Arántzazu VICENTE PALACIO), *Salario y tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores (De 1980 a 2005). Homenaje al Profesor Doctor Luis Enrique de la Villa Gil*. Madrid CEF, 2005. Concepto meramente adjetivo, a diferencia de la sustantividad que caracteriza al salario mínimo interprofesional (SMI), es el del «indicador público de renta de efectos múltiples» (IPREM), regulado por el Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía, y fijado cuantitativamente en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado; por ejemplo, disposición adicional 31.ª de

Por salario se entiende, en sintonía con lo dispuesto en el artículo 26.1 LET, la totalidad de las percepciones que los abogados reciban de los bufetes como contraprestación de sus servicios profesionales, incluidas las que queden vinculadas a los ingresos obtenidos por los mismos (art. 18.2 RLEA), aclaración a todas luces prescindible. No lo es, en cambio, la regla según la cual la obligación de pago del salario a los abogados trabajadores no puede supeditarse al pago realizado por los clientes por las actividades realizadas por aquellos (art. 18.1, párrafo 2.º RLEA), lo que significa recordar que dichos abogados trabajan por cuenta del titular del bufete, que es quien únicamente ha de asumir el riesgo del impago, por ser también el que ha minutado los honorarios, ante la prohibición legal de que lo hagan directamente los abogados trabajadores (art. 18.3 RLEA), a no ser que se trate de sus propios clientes, en el caso de que así se hubiera pactado *ex artículo 10.4 RLEA [supra, E), sub. 1]*.

2. Fuera de las escasas prescripciones establecidas en el artículo 18 RLEA, encuentran aplicación la mayor parte de las establecidas sobre el salario en los artículos 26 y siguientes LET (estructura salarial, complementos, exigencia de igualdad de trato, liquidación y pago, imposibilidad de la prestación, gratificaciones extraordinarias, garantías, etc.), habida cuenta de que tampoco se ha querido reforzar en este aspecto crucial la deseable autonomía de la voluntad de los contratantes.

e) Promoción profesional y económica.

1. Acierta plenamente el artículo 17.1 RLEA al integrar a todos los abogados trabajadores de los bufetes en una única categoría profesional, aunque lo contrario deba decirse del empeño reglamentista que inspira todo el RLEA y que se manifiesta por enésima vez en su artículo 17.2. Desde luego los «grados» a distinguir en la carrera profesional de los abogados no pueden quedar sujetos a otro régimen distinto del concertado por la autonomía de la voluntad, que es lo que preceptúa el artículo 17.3 RLEA, rompiendo de ese modo cualquier tentación reglamentista cobijada en la ambigüedad que propicia la frase ... «los grados que se establezcan para la carrera profesional», deslizada en el artículo 17.2 RLEA.

2. Se constata con sencillez que el artículo 17.2 RLEA es más amplio en su contenido que el paralelo artículo 25 LET, al venir referido no solo a la promoción económica sino también a la promoción profesional. Pero ambos son ejemplo de preceptos incapaces de alcanzar funciones reguladoras propias, al margen de las dispuestas autónomicamente, por lo que su eliminación de los cuerpos normativos en los que se contienen carecería de cualquier efecto negativo o perjudicial para los derechos de los trabajadores.

la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, Presupuestos Generales del Estado para 2007. Un análisis temprano de la distinción se recoge anteriormente en mi trabajo, publicado hace 46 años, «Criterios determinativos del salario. ¿Salario sustantivo o salario aritmético?». *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid*, 1961, núm. 8, págs. 365 y ss.

G) SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO ENTRE LOS BUFETES Y LOS ABOGADOS

1. De las reglas que aporta el artículo 20 RLEA en cuanto a la suspensión del contrato de trabajo celebrado entre los bufetes y los abogados, solo dos justifican el precepto en el cuerpo normativo de RLEA, una relativa a la excedencia voluntaria y otra a la suspensión por «promoción» del trabajador. En primer lugar, si durante la situación de excedencia voluntaria –que se haya solicitado y obtenido conforme a las reglas generales del art. 46.2 LET, o en aplicación de lo pactado colectiva o individualmente– el abogado trabaja para otro bufete, sin autorización del bufete anterior, pierde el derecho al reingreso lo que, a tenor de la propia norma (art. 20.1 RLEA) determina la extinción del vínculo contractual. De esa manera, el precepto deja en manos del empleador originario la posibilidad de prestar servicios para otro bufete, tanto si el trabajo en el segundo se realiza por cuenta ajena, cuanto si se realiza por cuenta propia. Esta norma, interpretada aunque sea de manera restrictiva, es totalmente aceptable, habida cuenta de la relación fiduciaria generada por el abogado trabajador en los dos bufetes. Pero la interpretación necesariamente restrictiva obliga a excluir del supuesto las prestaciones aisladas, esporádicas o intermitentes que el abogado excedente que trabaje para sí mismo, en su propia organización, pueda realizar para uno o más bufetes, *ex* artículo 1.2, d) RLEA, y ello porque el artículo 20.1, párrafo 2.º RLEA habla de ejercer la profesión «en otro despacho» y no «para otro despacho», matiz que no debe ser despreciado.

El artículo 20.2 RLEA regula un supuesto de suspensión *ex lege*, cercano al que regula el artículo 9 Real Decreto 1382/1985, para el alto directivo. Para ello se requiere que el abogado trabajador de un bufete determinado pase a tener la condición de socio del mismo, generando con él una relación civil o mercantil pero inevitablemente extralaboral. En tal caso, se superponen dos relaciones contractuales, la extralaboral en activo y la laboral en letargo por un máximo de dos años. Si la relación activa supera los dos años, la relación en letargo se extingue por disposición de la ley, sin consecuencia indemnizatoria alguna. En otro caso, el artículo 20.2 omite pautas aplicativas, que bien pueden sustituirse por las desprendidas del ordenamiento jurídico general, interpretado que sea el precepto global y sistemáticamente. Así, dentro de los dos años el abogado podría abandonar su posición de socio y recuperar su condición de trabajador por cuenta ajena, aunque resultaría más complicado acertar en la determinación de los derechos u obligaciones económicas concretas que acompañaran a esa decisión. De otro lado, la ruptura de la relación societaria por causa no dependiente de la voluntad del abogado socio, le haría recuperar los derechos en estado de latencia, fueran estos dirigidos a la reincorporación efectiva al bufete empleador o a la obtención de una compensación económica.

Es probable que a través de convenio colectivo o de contrato de trabajo –a los que, por cierto, no se hace mención alguna en el precepto– se complete esta regulación básica con los matices que las partes contratantes tengan a bien prever para los casos de su interés.

2. En principio, el artículo 21.1 RLEA hace suyas todas las causas extintivas del artículo 49 LET, no limitándose a tal concordancia, sino a la expresa remisión al contenido de los artículos 50 a

56 LET; a partir de ahí, el artículo 21.1 LET promete simples «modulaciones» o «adaptaciones» al ordenamiento laboral común, que no tienen lugar ni respecto de la extinción automática por muerte del abogado o a la extinción bilateral, *ex ante* o *ex post*, por acuerdo de las partes del contrato especial. Las modulaciones o adaptaciones se refieren, pues, únicamente, a alguna de las causas de extinción unilateral del contrato especial de trabajo.

3. El artículo 22 RLEA regula la extinción bilateral por voluntad del abogado trabajador, admitiendo los dos supuestos posibles, o la decisión extintiva por voluntad del abogado en función de sus propios intereses, sin concurrencia de causa particular (desistimiento), o la decisión extintiva basada en el incumplimiento contractual de sus obligaciones por parte del bufete empleador (resolución por incumplimiento). En ninguno de los dos casos el artículo 22 RLEA incorpora soluciones muy innovadoras, limitándose a establecer algunos detalles como los siguientes:

- 1.º La duración del preaviso para desistir del contrato no podrá ser inferior a 45 días ni superior a 3 meses (art. 22.1, párrafo 3.º RLEA), norma imperativa injustificable pues no puede ser alterada por vía autonómica colectiva o individual, aunque sí alcance una y otra a decidir la duración efectiva del preaviso dentro de los límites de referencia. El incumplimiento del plazo de preaviso que deba respetarse en el caso particular, hace exigible por parte del bufete empleador la indemnización de los daños y perjuicios causados (art. 22.3, i).1. 1.º RLEA), con aplicación naturalmente del derecho común en cuanto a su valoración y a su prueba.
- 2.º Tanto en el caso de desistimiento cuanto en el caso de resolución por incumplimiento, es obligación del abogado trabajador la de informar al titular del bufete de la situación en la que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados, poniendo a su disposición la documentación correspondiente, con el fin de que pueda encauzar aquellos y dar continuidad al asesoramiento y defensa de los clientes por parte del bufete (art. 22.2 RLEA). Un precepto de sentido común que lamentablemente no dice el momento en el que deberá ser facilitada la información de referencia, aunque la norma contenida en el artículo 22.1, párrafo 2.º RLEA permite sostener la opinión de que dicho momento debe ser el mismo en el que se inicie el preaviso. En todo caso, sea esa o sea otra la interpretación que prevalezca, lo cierto es que el incumplimiento de la obligación de información sobre el estado de la cartera de los asuntos a cargo del abogado que extingue el vínculo contractual, abre un nuevo derecho del bufete empleador a la reparación de los perjuicios sufridos por medio de una indemnización independiente de la que derive de la ausencia total o parcial de preaviso [art. 22.3, i), 2.º RLEA], cuya cuantía por lo demás podrá ser considerablemente mayor que esta, en general coincidente con los días de preaviso no concedidos. La trascendencia de esta obligación de información se confirma por medio de su exigencia en el caso de que el abogado trabajador sea despedido objetivamente por el bufete empleador (art. 23.4 RLEA), pero no, incomprensiblemente, en el caso de que sea despedido disciplinariamente, aunque debe defenderse dicha obligación también en ese caso por analogía.

4. Los artículos 23 y 24 RLEA regulan de modo inhabitual la extinción unilateral del contrato especial de trabajo por parte de los bufetes empleadores, extrayendo el despido disciplinario, por incumplimiento contractual del abogado, de su cauce natural, para insertarlo en un rancio régimen disciplinario basado en la denominada «responsabilidad disciplinaria». Fuera de esa ocurrencia exótica, sin precedentes en los últimos cuarenta años, ni réplica en las restantes relaciones especiales de trabajo, las reglas especiales operativas son claras y se reducen a las siguientes:

- 1.^a Si se decide extinguir el contrato por causas objetivas, el artículo 23.2 RLEA añade dos nuevas al catálogo del artículo 52 LET, que indudablemente pueden ser invocadas también por el bufete empleador. Esas causas son la existencia de una manifiesta y grave quiebra de la confianza entre el abogado y el titular del despacho que tenga su origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes [art. 23.2, a) RLEA] y el no mantenimiento por el abogado trabajador de un nivel profesional adecuado, que repercuta en un ejercicio profesional carente de las garantías requeridas por los intereses que los clientes confían al bufete [art. 23.2, b) RLEA]. Ambas nuevas causas objetivas merecen la reprobación; la primera, por constituir un insuficiente sucedáneo del derecho de desistimiento unilateral que el RLEA debió reconocer a los bufetes empleadores; y, la segunda, por ser una simple versión adornada del artículo 52, a) LET, aunque en este caso sirva para realzar la importancia que el RLEA concede a la formación profesional de los abogados trabajadores, caracterizándola como un auténtico derecho-función [*supra*, E), a), 1, *sub.* 1.º y 2, *sub.* 6.º]. Por su parte, el artículo 23.3 RLEA añade dos reglas que completan la del artículo 53.1, a) LET, exigiendo la consignación de datos que no figuran en ésta, y la del artículo 53.1, c) LET, ampliando el plazo de preaviso al menos en 15 días, dejándolo en 45 días, normas imperativas indisponibles para la autonomía de la voluntad.
- 2.^a Fuera del absurdo modo de regular el despido disciplinario declarado por los bufetes empleadores, el artículo 24 RLEA apenas si incorpora alguna norma innovadora, como no sea la muy modesta de especificar las causas de despido respecto de las enunciadas en el artículo 54.2 LET, pero absolutamente absorbibles las del artículo 24.2, párrafo 3.º, 4.º, 5.º y 6.º RLEA en las generales del precepto común. La minucia no es negativa pero sí es incapaz de alterar en lo más mínimo el régimen propio de la carga empresarial consistente en alegar y probar la causa en la que se basa la decisión extintiva, que habrá de ser por supuesto una causa muy grave e imputable al despedido. Mucho más innovadora es la regla que contiene el artículo 21.2 RLEA, acerca de la readmisión *in natura* del despedido, inexigible por éste salvo si se trata de un representante legal o sindical de los abogados o cuando el despido se haya declarado nulo por discriminatorio o infractor de derechos fundamentales. Pero esa innovación no evita los problemas interpretativos que surgen de inmediato de su lectura.

Lo primero que se aprecia en el cuerpo normativo del RLEA es una regulación asistemática de la figura de la readmisión forzosa en el artículo 21.1 RLEA, de siempre vinculada, no sólo en el ordenamiento laboral común sino en los ordenamientos laborales especiales, a la resolución del con-

trato de trabajo por incumplimiento o, lo que es lo mismo, al despido, como declaración de voluntad del empleador. Esta ilógica ordenación es síntoma de una preocupación por «acertar» en el equilibrio conveniente entre la solución general del ordenamiento común y la singularidad de la relación especial de la abogacía, equilibrio que desde luego no se consigue aquí, al menos por dos motivos. Primero, porque falla la justificación, contradictoria incluso en sus propios términos, ya que ... «*la especial confianza que caracteriza a esta relación laboral especial*» debería tener el efecto de no contemplar la posibilidad de la readmisión forzosa de un abogado trabajador cuando sea incompatible con el bufete empleador, arbitrando entonces cualquier otra solución de carácter reparador. Y, segundo, porque resulta ambiguo y de dudoso alcance el inciso ... «*salvo el acuerdo al que puedan llegar las partes*», que más parece referirse a un acuerdo *ex post*, declarado que haya sido judicialmente el derecho del abogado trabajador a la readmisión, que una posibilidad *ex ante*, autónomamente correctora de la regulación imperativa del precepto. Entiendo que es esta la interpretación mejor, que debería haberse formulado con mayor rigor bajo el modelo de la relación laboral especial de alta dirección, cuyo artículo 11.3 Real Decreto 1382/1985 dispone, con la suficiente claridad, la equiparación de los efectos del despido improcedente y nulo, de manera que, en ambos supuestos ... «*el empresario y el alto directivo acordarán si se produce la readmisión o el abono de las indemnizaciones económicas previstas ... entendiéndose que en caso de desacuerdo se opta por el abono de las percepciones económicas*» ...

Dicho todo lo anterior, no puede pasar inadvertida una importante diferencia con la regulación de la readmisión obligatoria en el ordenamiento laboral común respecto del despido nulo, ya que el artículo 21.2 RLEA omite los supuestos en los que la nulidad del despido no derive de discriminación o vulneración de cualesquiera derechos fundamentales y libertades públicas, lo que aparentemente supone descartar la nulidad del despido en los casos contemplados por los artículos 37.4 y 5; 45.1, d) y 46.3 LET y por el artículo 108.2, a) y b) LPL, preceptos seguramente modificados y reforzados, en cuanto a las garantías que contienen, por la futura Ley de Igualdad, actualmente en trámite parlamentario. No obstante, es criticable nuevamente la falta de claridad del inciso final del artículo 21.2 RLEA, que impedirá, a no dudarlo, la aplicación judicial unívoca del precepto y originará dificultades graves cuando la sentencia declare, pese a todo, la nulidad del despido del abogado trabajador que haya tenido lugar durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento; o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período; o el que afecte a las abogadas trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión referido en el supuesto anterior; así como el de los trabajadores que hayan solicitado alguno de los permisos, por lactancia o guarda legal de menores, estatutariamente previstos, o estén disfrutando de ellos o hayan solicitado la excedencia para la atención o cuidado de cada hijo.

5. Personalmente considero que una de las mayores deficiencias de la regulación que el RLEA hace de la extinción del contrato especial, consiste en la ausencia de reconocimiento, a los bufetes empleadores, de la facultad de desistimiento, es decir, del derecho a resolver unilateralmente el contrato de trabajo concertado con el abogado trabajador sin necesidad de la concurrencia de una causa autónoma de extinción. Es, además, una laguna incoherente con el explícito reconocimiento de la naturaleza fiduciaria de la relación contractual, pese al doble y plausible precedente que representan

los artículos 11.1 Real Decreto 1382/1985, RLE de alta dirección, y 10.2 Real Decreto 1424/1985, RLE de servicio del hogar familiar. Estas dos relaciones son, como la relación de la abogacía, relaciones especiales basadas en la mutua confianza entre las partes del contrato de trabajo, lo que implica naturalmente el derecho a desvincularse de modo unilateral del mismo cuando la confianza se resquebraja o se quiebra totalmente. La necesidad de reconducir entonces la extinción del vínculo contractual a una causa distinta, y probablemente artificiosa, no es en absoluto razonable.

Desde otro punto de vista, el reconocimiento del derecho a resolver unilateralmente el contrato especial de la abogacía a los titulares de los bufetes de abogados, tendría un efecto inducido de innegable trascendencia positiva, cual el de permitir la recuperación de las regulaciones comunes u ordinarias de modo natural, particularmente la que respecta al despido nulo, que ya no tendría por qué ser fraccionado, como ahora ocurre, en cuanto a las situaciones de hecho que pueden determinar su declaración y sus efectos plenos.

H) LOS DERECHOS COLECTIVOS

1. El artículo 19.1 RLEA establece la equiparación de los abogados trabajadores a los trabajadores de régimen común en cuanto al reconocimiento de los derechos colectivos, lo que es consecuencia inevitable de la constitucionalización de tales derechos, excepto si acaso del derecho de representación «unitaria» en la empresa. Sin embargo, es el propio artículo 19.2 RLEA el que desmiente tal equiparación, cuando atribuye a los convenios colectivos «*específicos de los despachos de abogados*», la función normativa de ... «*establecer la forma y condiciones en que se podrán ejercitar los indicados derechos colectivos teniendo en cuenta el carácter especial de la relación laboral que se establece entre los despachos y los abogados*». Es este un precepto cuando menos imprudente que nunca debió incluirse con semejante redacción en el seno del RLEA, tal y como se observa en la regulación de casi todas las restantes relaciones especiales de trabajo, que o silencian todo cuanto se refiere a los derechos colectivos (RD 1424/1985, RLE de servicio del hogar familiar y RD 1435/1985, RLE de artistas en espectáculos públicos), o utilizan fórmulas generales no merecedoras de la menor crítica por exceso o por defecto (art. 12 RD 1438/1985, RLE de intermediación mercantil) o remiten explícitamente al ordenamiento laboral común (arts. 20 y 21 RD 1368/1985, RLE de minusválidos) o llevan a cabo exclusiones en los márgenes constitucionalmente permisibles (art. 16 RD 1382/1985, RLE de alta dirección). Constituye una excepción de la regla reflejada en todas las relaciones especiales, el artículo 18.1 Real Decreto 1006/1985, RLE de deportistas profesionales, cuya crítica puede llevarse a cabo en los mismos términos que se dedican seguidamente a la RLEA.

El convenio colectivo no puede condicionar ni menos desnaturalizar el ejercicio de los derechos constitucionales denominados habitualmente colectivos o sindicales, a saber, los derechos de libertad y representación sindical (arts. 7 y 28.1 CE), huelga (art. 28.2 CE), negociación colectiva (art. 37.1 CE) y conflictividad laboral (art. 37.2 CE). De ese modo, los únicos «matices» que los convenios colectivos «específicos» de la abogacía podrán introducir en el ejercicio de los derechos colectivos serán aquellos que no cuestionen en lo más mínimo el efectivo ejercicio de esos derechos

constitucionalmente garantizados, tengan o no el rango adicional de «derechos fundamentales y libertades públicas». Pero, de otro lado, las alteraciones modales que, respetando íntegramente los derechos constitucionales, se considerasen de necesario establecimiento en el ámbito de la RLEA, respecto de las regulaciones «legales ordinarias» (por ej., RDL 17/1977, LOLS, LPL, etc.), deberían haber sido dispuestas en el propio RLEA, que es la única disposición reglamentaria que se beneficia de la «deslegalización» autorizada por la Ley 22/2005, pero en ningún caso en el convenio colectivo, al que el RLEA no puede traspasarle dicha competencia normativa excepcional.

2. El derecho colectivo más desarrollado en RLEA, tanto explícita como implícitamente, es el derecho a la negociación colectiva, porque no sólo se reconoce en sus preceptos sino que se estimula, concediéndole un evidente protagonismo en la determinación de las condiciones de trabajo, hasta el punto de que algunos derechos no parecen ejercitables en su ausencia (por ej., arts. 11.2 y 25.1 RLEA), aunque se trata siempre de falsas impresiones necesariamente desechables.

Los convenios colectivos podrán tener todos los ámbitos admitidos en el ordenamiento común, lo que dará lugar a combinaciones diversas, desde el convenio de empresa, hasta el convenio supraempresarial estatal. Para la negociación de los convenios de empresa no habrá dificultades especiales, aunque habrán de constituirse en el seno de los bufetes los órganos de representación unitaria (comités de empresa o delegados de personal) –la que por cierto se tiene en cuenta en el art. 7.1, párrafo 2.º *in fine* RLEA– o que se organicen secciones sindicales y delegados sindicales, también mencionados, junto a los anteriores, en el artículo 21.2, *in fine* RLEA, lo que no plantea ninguna dificultad jurídica y sí solo las que acompañan a la inexperiencia pretérita.

Para la negociación de convenios de ámbito supraempresarial, contrariamente, será presupuesto ineludible la configuración como tal de la «patronal» de la abogacía, pues obviamente no puede desempeñar ese papel ninguno de los órganos institucionales de los abogados –los Colegios Profesionales, el Consejo General de la Abogacía– justamente por esa misma razón, por tratarse de órganos que ejercen sus competencias respecto de la totalidad de los abogados, bien ejerzan la profesión como abogados por cuenta propia –empleadores o no de otros abogados– o como abogados por cuenta ajena. Habrá, pues, que tener en cuenta a ese fin, lo establecido en la Ley 19/1977, de 1 de abril (BOE del 4), sobre derecho de asociación sindical, en el artículo 87.3 LET y en la disposición adicional sexta LET, sin que proceda ahora entrar en mayores detalles al respecto.

Una cuestión que merece atención particular es la relativa a la exigencia de «exclusividad» de los convenios colectivos de la abogacía, en el sentido de que solo estos se contemplan como fuente reguladora de las condiciones de trabajo *ex* artículo 2, b) RLEA. Dicho precepto se redacta de modo que no deja lugar a duda alguna en cuanto a que en ningún otro convenio que no tenga como ámbito funcional los bufetes de abogados puede aplicarse a la relación contractual entre estos y los abogados trabajadores. Mayores dudas surgen al interpretar si esos convenios han de configurarse insoslayablemente como convenios franja, o si, por el contrario, en tales convenios pueden regularse, asimismo, las condiciones de trabajo del personal trabajador no abogado que preste servicios en los bufetes de abogados. El adjetivo «específico» que añade el artículo 2, b) RLEA abona la interpretación restrictiva, pero quizá mayor fuerza acabe por tener el principio de unidad de empresa en apoyo de la interpretación ampliatoria.

3. Al lado de los convenios colectivos de eficacia general, en el seno de la RLEA podrán celebrarse todo tipo de convenios, acuerdos o pactos colectivos de eficacia limitada, ninguno de los cuales quedará sujeto a las estrictas formalidades del Título III LET. Habrán de celebrarse entre la titularidad de los bufetes y quien o quienes actúen como representantes de los abogados trabajadores, naturalmente los comités de empresa, los delegados de personal, las secciones sindicales o los delegados sindicales, pero también, me parece, en ausencia de los anteriores, los representantes designados colectivamente, ejercitando los abogados trabajadores el derecho de reunión en asamblea.

Estas normas colectivas –que llamaremos para simplificar acuerdos colectivos– tienen ciertamente naturaleza normativa, aunque no de eficacia general, sino de eficacia limitada. Esta distinción no autoriza a cometer el grave y frecuente error de atribuirles eficacia meramente contractual, porque ello implica confundir el convenio colectivo con el contrato ordinario, ignorando la imperatividad del artículo 37.1 CE. De ese modo, en la ordenación de fuentes del artículo 2 RLEA, los acuerdos colectivos habrán de situarse, a todos los efectos, entre los apartados b) y c), siendo opción alternativa la de acometer una interpretación laxa de la expresión «convenio colectivo» del artículo 2, b) RLEA. En todo caso, la consecuencia es terminante: lo pactado en estos acuerdos colectivos prevalecerá sobre lo pactado en los contratos individuales de trabajo, que en ningún caso podrán por ello derogarlos o desplazarlos, sin que tampoco quede dentro del poder normativo interno de los bufetes empleadores la facultad unilateral de su inaplicación o desconocimiento. Lo que, sin embargo, no impide que los contratos de trabajo incluyan detalles o matices, de alcance estrictamente individual, respetuosos en su singularidad con las regulaciones normativas de alcance colectivo.

La gama de estos acuerdos colectivos no es fácilmente previsible, pudiendo abarcar a cualquier derecho y obligación de los bufetes empleadores y de los abogados trabajadores. Simplemente a título de ejemplo deben recordarse los dos supuestos expresamente mencionados en los artículos 6.1, a) y 14.2, párrafo 2.º RLEA.

El artículo 6 RLEA regula el ejercicio del poder de dirección de los titulares de los despachos, reconociéndoles singularmente, entre otras varias, la facultad de organizar, planificar y dirigir el trabajo de los abogados que trabajen para el bufete, sin perjuicio de la participación de estos en tales cometidos. Esa participación, muy importante en la práctica, como fácilmente se comprende, puede tener lugar en el modo que se determine en los convenios colectivos ... *«o en los acuerdos alcanzados entre los despachos y los representantes de los abogados»*.

A su vez, el artículo 14.2, párrafo 2.º RLEA regula la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, lo cual podrá llevarse a cabo por convenio colectivo o por ... *«acuerdo entre el despacho y los representantes de los abogados»*, añadiendo aquí el precepto que dicha distribución irregular de la jornada también podrá pactarse por acuerdo individual entre el despacho y el abogado; aunque en tal caso sin infringir lo eventualmente establecido en las normas de alcance colectivo.

D) INFRACCIONES Y SANCIONES

1. Si se lleva el despido disciplinario adonde sistemáticamente corresponde, el enfático «régimen disciplinario» queda limitado en el RLEA a su artículo 25 que, por cierto, poco añade al ordenamiento laboral común de aplicación supletoria a la RLEA. La regla de mayor interés es la del artículo 25.2, a cuyo tenor antes de adoptar la decisión sancionadora correspondiente a la infracción en que haya incurrido el abogado trabajador, habrá de trasladarse al sancionado no sólo la comunicación (carta) de la sanción, con los requisitos imprescindibles de la descripción de la conducta sancionada y de la fecha de la sanción, sino abrir a su favor un trámite de audiencia, cualquiera que sea la causa y la gravedad de los hechos. Esa garantía reforzada no ofrece dudas interpretativas, pero sí las crea de inmediato la necesidad de marcar el ámbito objetivo de aplicación, decidiendo si la nueva exigencia afecta solo a la imposición de sanciones distintas del despido o también se extiende a éste. Ante tal disyuntiva, hay que apostar por la interpretación más favorable al abogado, que ninguna culpa tiene de que la regulación de ambos supuestos se lleve a cabo conjuntamente dentro del Capítulo VIII RLEA, de modo tan rotundo como insatisfactorio.

2. Ninguna mención hace el RLEA a las infracciones que puedan cometer los titulares de los bufetes de abogados ni, por tanto, del régimen sancionador aplicable a las mismas correlativamente, lo que significa la remisión global e implícita al derecho laboral común, es decir, a la LISOS y a las normas que la desarrollan.

J) LA ENTRADA EN VIGOR DE LA RELACIÓN ESPECIAL DE LA ABOGACÍA Y SUS EFECTOS HACIA EL PASADO Y HACIA EL FUTURO

1. La disposición adicional 1.^a 1 RLEA preceptúa que ... «*a partir de la entrada en vigor de este real decreto, las relaciones celebradas entre los abogados y los despachos que reúnan los requisitos de esta relación laboral de carácter especial, se regirán por lo dispuesto en esta norma, con independencia de la fecha en que se hubieren concertado*». El precepto quiere decir –aparte de la afectación inmediata y *ex novo* de las relaciones anteriormente concertadas como civiles– que no se establece transitoriedad alguna respecto de las relaciones laborales comunes concertadas por un pequeño número de bufetes empleadores con los abogados sujetos al campo de aplicación del RLEA, según muestra el conocimiento de la realidad social en esta singular parcela de la actividad profesional. Las alternativas al criterio que ha prevalecido serían, uno, la de respetar la naturaleza común de los contratos de trabajo anteriormente concertados como tales entre los bufetes empleadores y los abogados trabajadores y, dos, la de abrir un período transitorio para que los interesados optaran por una o por otra. Naturalmente, a cada una de esas alternativas puede encontrarse ventajas e inconvenientes, pero a la postre la solución adoptada por el RLEA no es criticable e incluso puede resultar preferible debido a la uniformidad que introduce con efectos *ex nunc*.

2. De otro lado, la imperatividad de la disposición adicional 1.^a 1 RLEA hace innecesaria la realización de actos explícitos de conversión de las relaciones anteriores o de formalización de las

nuevas relaciones, de modo que este precepto relativiza intensamente lo dispuesto en el artículo 7 RLEA, bien que los contratos no concertados por escrito se presumirán concertados por tiempo indefinido según las reglas ordinarias de general aplicación.

3. A lo expuesto añade la disposición adicional 1.^a 2 RLEA que ... «*no obstante lo anterior, se respetarán las condiciones más beneficiosas que tuvieran pactadas con anterioridad*». Fácilmente se observa que ese respeto a las condiciones más beneficiosas no alude a la naturaleza común o especial del vínculo sino a la esfera de derechos individuales del abogado trabajador, bien que en este caso no haya otro remedio que aplicar la última jurisprudencia recaída sobre las «condiciones más beneficiosas», que solo son las que nacen, expresamente, del pacto individual o de la concesión unilateral del empleador –pero nunca de las leyes y reglamentos ni de los convenios, pactos y acuerdos colectivos–, siempre que se disfruten pacíficamente como tales a partir de su reconocimiento inequívoco.