

Relaciones laborales de carácter especial: marco y régimen legal

Incluye



Papel

Digital

Mónica Albiol Ortuño

Relaciones laborales de carácter especial: marco y régimen legal

Mónica Albiol Ortuño

© LA LEY, 2023

© LA LEY Soluciones Legales, S.A.

LA LEY Soluciones Legales, S.A.

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

Tel: 91 602 01 82

e-mail: clienteslaley@aranzadilaley.es

<https://www.laley.es>

Primera edición: Noviembre 2023

Depósito Legal: M-30893-2023

ISBN versión papel con complemento electrónico: 978-84-9954-839-5

ISBN versión electrónica: 978-84-9954-840-1

Diseño, Preimpresión e Impresión: LA LEY Soluciones Legales, S.A.

Printed in Spain

© **LA LEY Soluciones Legales, S.A.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, LA LEY Soluciones Legales, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, LA LEY SOLUCIONES LEGALES se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

LA LEY SOLUCIONES LEGALES se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **LA LEY Soluciones Legales, S.A.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

8. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Causas generales

Juegan las causas generales y los efectos de la suspensión del contrato de trabajo previstas en los arts. 45 y ss. ET.

Para el caso concreto de la **excedencia voluntaria**, el abogado que durante la misma ejerza la profesión en otro despacho, sin la correspondiente autorización, perderá el derecho al reingreso, lo que determinará la extinción del contrato de trabajo.

2. Causa específica de suspensión

El contrato de trabajo especial quedará suspendido, durante dos años, **cuando el abogado pase a tener la condición de socio del despacho**. Si el abogado mantiene esta relación societaria más de dos años, el contrato de trabajo especial se extinguirá sin derecho a obtener ninguna indemnización.

9. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DEL ABOGADO

1. Regla general

El contrato de trabajo especial podrá extinguirse por las causas y con los efectos previstos en los artículos 49 a 56 ET.

Además de ellas, el contrato también quedará extinguido, como se acaba de señalar, por:

- ejercicio de la profesión en otro despacho durante la situación de excedencia voluntaria;
- pasar el abogado a ostentar la condición de socio del despacho por un período superior a dos años.

2. Despido objetivo

Además de las causas generales de despido objetivo, **jugarán también estas dos:**

- Cuando exista una manifiesta y grave quiebra de la confianza entre el abogado y el titular del despacho que tenga su origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes y así se acredite por el titular del despacho. Se declarada válida la extinción de la relación laboral por quiebra de la confianza por discrepancias en el modo de proceder profesional (STSJ Madrid 14-7-2014, rec. 157/2014) o por pérdida de la confianza entre el abogado y al

titular del despacho (STSJ Asturias 5-12-2013, rec. 1810/2013). Dada la especial trascendencia de los deberes de diligencia que han de presidir el ejercicio de la profesión letrada pues en sus manos se deposita el ejercicio de terceros del derecho de tutela efectiva de las acciones (STSJ Madrid 8-04-2022, rec. 885/2021).

Así formulada, la causa parece más de despido disciplinario que de despido objetivo, si bien la doctrina judicial ha entendido que el establecimiento de esta específica causa de extinción del contrato, distinta del despido disciplinario (arts. 24 y 25) por exigir, para su validez, poner a disposición del abogado, simultáneamente a la entrega de la comunicación, la indemnización de 20 días por año de servicio y la concesión de un preaviso de al menos 45 días; resulta coherente con la regulación que el RD 1331/2006 efectúa de la relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos profesionales en la que destaca el reconocimiento a los abogados de un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la organización y dirección del trabajo, la limitación de las facultades de dirección y control del trabajo de los titulares de los despachos en su condición de empleadores, mayores exigencias a los abogados en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia y confidencialidad y de los plazos que se establecen en las normas procesales, y un más estricto respeto entre los titulares de los despachos y los abogados de los principios de buena fe y recíproca confianza, como consecuencia del sometimiento de los abogados a las normas que rigen su profesión, además de las normas laborales (STSJ Asturias 5-12-2013, rec. 1810/2013).

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

La falta de acreditación de las causas alegadas determinará la declaración de improcedencia de la extinción (STSJ Madrid 17-11-2022, rec. 401/2022).

Para que el acuerdo de extinción del contrato de trabajo sea válido será necesario que en la comunicación que se haga al abogado consten con suficiente detalle las actuaciones profesionales o las relaciones con los clientes en que se base la pérdida de la confianza o el inadecuado nivel profesional y que el preaviso que se conceda al abogado tenga una duración de al menos 45 días.

El abogado, producido el preaviso, y con independencia de que impugne la decisión extintiva, deberá informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que tuviera encomendados y poner a disposición del mismo la documentación correspondiente.

3. Despido disciplinario

Además de las causas de despido disciplinario previstas en el art. 54 ET, **también lo serán las siguientes:**

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

Procedimiento sancionador

Los titulares de los despachos sancionarán los incumplimientos de las obligaciones laborales de los abogados atendiendo a la graduación de las faltas y sanciones que se establezcan en el convenio.

La sanción de las faltas requerirá la comunicación escrita al abogado en la que se haga constar la fecha y los hechos que la motivan. Antes de adoptar la decisión sancionadora, **deberá darse el trámite de audiencia al abogado.**

Se declara improcedente el despido por haberse omitido el trámite de audiencia previo antes de adoptar la decisión sancionadora del abogado (STSJ Andalucía, Málaga 11-9-2014, rec. 956/2014).

El especial régimen de los supuestos de readmisión obligatoria

Aunque el art. 21.2 RD 1331/2006 señala que la readmisión del trabajador será obligatoria en caso de despido de un representante legal o sindical de los abogados o cuando el despido se hubiera declarado nulo por ser discriminatorio o haberse vulnerado derechos fundamentales, se deja a salvo «el acuerdo al que puedan llegar las partes», «en atención a la especial confianza que caracteriza a esta relación laboral especial».

4. Extinción del contrato por voluntad del abogado

- Por las causas y con los efectos previstos en el artículo 50 ET.
- Por voluntad del abogado, preavisando con una antelación suficiente para que el titular del despacho pueda adoptar las medidas que resulten necesarias para evitar perjuicios a los intereses de los clientes y a los del despacho.

La duración del preaviso se podrá acordar en convenio colectivo o, en su caso, en el contrato de trabajo, no pudiendo ser inferior a 45 días ni superior a tres meses.

En ambos casos, el abogado deberá informar al titular del despacho sobre la situación en que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados, poniendo a su disposición la documentación correspondiente.

El titular del despacho podrá exigir al abogado el **resarcimiento de daños y perjuicios** en el caso de que éste no respete el plazo de preaviso o no cumpla con la obligación de informar de los asuntos que tenga encomendados, si de ello se derivan perjuicios para el despacho.

Procede el abono de una indemnización de daños y perjuicios como acción de repetición ejercitada por el bufete frente a su letrado por las cantidades abonadas a un cliente como consecuencia del archivo de su causa por incumplimientos de los plazos procesales (STSJM 8-06-2023, rec. 232/2021).

Existe cumplimiento del deber de preaviso cuando la dirección del despacho profesional conocía la intención de los trabajadores de poner fin a su prestación de servicios (STSJ Comunidad Valenciana 11-03-14, rec. 2370/2013).

10. DERECHOS COLECTIVOS DE LOS ABOGADOS

Si bien se reconoce que los abogados que trabajen en despachos tendrán los derechos colectivos reconocidos a los trabajadores en la legislación, queda hecha la remisión a los convenios colectivos específicos de los despachos de abogados para que puedan establecer la forma y condiciones en que dichos derechos colectivos podrán ejercitarse.



Papel

Digital

Acceso online a Biblioteca Digital smarteca:
consulte página inicial de esta obra

Existen relaciones laborales que no están sujetas al régimen jurídico general establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En algunos casos, se les aplica de manera subsidiaria la legislación laboral común, mientras que en otros solo determinados aspectos de esta. Estas relaciones se conocen como «relaciones laborales especiales» y los trabajadores que se integran en ellas (alta dirección, deportistas de élite, trabajadores del hogar, estibadores portuarios, artistas en espectáculos públicos y abogados en despachos profesionales, etc.) suelen operar bajo un régimen de contratación específico, y su relación laboral, junto con sus derechos y deberes, presenta características distintivas. Además, las indemnizaciones a la finalización de la relación laboral, el lugar de trabajo, el horario laboral y el régimen disciplinario también pueden variar.

La contratación de estos trabajadores requiere una atención minuciosa y el estricto cumplimiento de la normativa específica propia de cada relación laboral especial. Esto garantiza el respeto de los derechos, la exigencia del cumplimiento de los deberes y la provisión de condiciones laborales adecuadas para estos trabajadores.

ISBN: 978-84-9954-839-5



ER-0280/2005



GA-2005/0100