



# Relació Laboral Especial de l'Advocat

Preguntes freqüents amb respostes



**Quadern GAJ núm. 1**



### Què és i a qui afecta la relació laboral especial?

La relació laboral de caràcter especial dels advocats és aquella que ve regulada pel Reial Decret 1331/2006, de 17 de novembre.

Podem descriure-la com una prestació retribuïda, per compte aliè i dins de l'àmbit d'organització i l'adreça del titular d'un despatx d'advocats, individual o col·lectiu.

A efectes pràctics, és la relació que es produeix entre un advocat que presta serveis i un despatx d'advocats individual o col·lectiu, que supervisa i ordena el treball de l'advocat, assumeix el cost de la infraestructura, proporciona els clients, i els factura directament abonant al col·legiat una remuneració fixa mensual. El col·legiat sota aquesta relació no assumeix per tant el risc i ventura dels treballs, ni factura. És la relació més comuna quan s'inicia en l'exercici de la professió, i és similar a la que té qualsevol dels treballadors que presten serveis en empreses mitjançant la relació laboral de caràcter comú, sota la regulació del Reial Decret Legislatiu 1/1995 de l'Estatut dels Treballadors.



### **continuació Pregunta 1**

Per tant s'aplica exclusivament a despatxos d'advocats individuals o col·lectius. És a dir, si es treballa per una empresa o administració, etc. no podrà ser d'aplicació aquesta relació, sinó la de caràcter comú.

## **Pregunta 2**

### **Com ha de ser el contracte de treball?**

La relació laboral de caràcter especial exigeix sempre forma escrita, per tant s'ha de sol·licitar la signatura del contracte en la mesura que és en el contracte on es poden acordar diferents clàusules que puguin regular o fins i tot millorar el que disposa el Reial Decret 1331/2006, de 17 de novembre; a més, en cap cas, poden empitjorar les condicions que en el Reial Decret es recullen. És important especificar les qüestions més importants en el contracte de treball, i més perquè actualment no existeix conveni col·lectiu que desenvolupi la llei, i per tant, tot queda a l'arbitri de les parts.

# Quins tipus de contractes podem trobar?

## 1. Contracte indefinit

## 2. Contractes de durada determinada

- Per obra
- Per circumstàncies de la producció
- Per substituir a treballadors amb dret a reserva del lloc de treball

D'acord amb el nostre criteri, l'aplicació ha de ser restrictiva en els dos primers casos, atès el caràcter estable de l'activitat que comporta l'exercici de l'advocacia. En cas d'utilització indeguda dels contractes temporals, aquests s'entendran celebrats en frau de llei; el que comportarà la declaració del contracte com a indefinit.

## 3. Contracte en pràctiques.

Només podrà celebrar-se durant els 4 anys següents a l'obtenció del títol (no des de la finalització dels estudis). Aquest contracte ha de garantir la formació i l'aprenentatge de la professió d'advocat i, per tant, s'haurà de tenir tutor específic.



### **continuació Pregunta 3**

La seva durada màxima és de dos anys i no es pot signar amb qui hagi exercit com advocat durant un període, també, de dos anys. Si s'excedeix aquest termini, la relació passa a ser de contracte indefinit dins dels límits de la relació laboral de caràcter especial.

### **Pregunta 4**

#### **És possible concertar un període de prova en el contracte de treball?**

Sí. Durant el període de prova qualsevol de les parts pot extingir el contracte sense justificació, preavis o indemnització, tret que es vulneri algun dret fonamental. La seva durada serà la que les parts estableixin, però no podrà ser superior a 6 mesos en cas de contracte indefinit, ni superior a dos mesos en cas de contracte de durada determinada.



### Quins són els pactes més importants o rellevants que es poden acordar en el contracte de treball?

El RD 1331/2006 no estableix cap pacte obligatori i els que s'acordin han d'estar expressament contemplats en el contracte, sent els més importants els següents:

#### **Pacte d'exclusivitat**

El RD preveu l'exclusivitat i la prohibició de concurrència del lletrat que ocupi funcions contractat sota aquesta modalitat. És a dir no es podrà mantenir al mateix temps, un altre contracte o exercir funcions per compte propi amb altres despatxos, empreses, administracions, etc.

És important recalcar que aquesta prohibició, si es pacta, ha de tenir una compensació econòmica adequada per exigència de l'article 10.2.b)

L'excepció general a aquest règim d'exclusivitat la trobem en l'assistència lletrada i defensa jurídica del torn d'ofici i les activitats docents o representatives.

#### **Pacte de permanència**

Implica la permanència obligatòria en el despatx per un



## **continuació Pregunta 5**

temps màxim de dos anys, en el cas que el despatx hagi format a l'advocat durant un determinat temps i quan aquesta formació li hagi suposat un determinat cost. En cas d'incompliment es podria reclamar a l'advocat el cost de la formació.

### **Pacte de no competència postcontractual**

Restringeix la llibertat de contractació de l'advocat una vegada finalitzat el contracte de treball. A diferència del pacte que pot establir-se en una relació laboral comuna, que pot afectar a un determinat àmbit professional o sectorial, en aquest cas per expressa previsió del RD 1366/2006, la no competència només pot afectar a clients del despatx anterior. La durada d'aquesta limitació com a màxim pot ser de 2 anys i només si es percep a canvi una compensació econòmica adequada.





### Quin salari mínim he de guanyar?

El RD 1366/2006 no regula aquest aspecte, i atès que no existeix conveni col·lectiu especial d'aplicació la retribució mínima serà la quantia del salari mínim interprofessional. Per aquest any 2008, en el Reial Decret 1763/2007, de 28 de desembre, es fixa el salari mínim interprofessional en 600€ per 14 pagues.

Des del GAJ de Barcelona es proposa com criteri orientatiu, de salari mínim a percebre per l'advocat, el salari que correspon a un titulat superior segons el que estableix el Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos de Catalunya. Per a l'any 2007 té un import de 20.781,77€. Ens sembla un bon punt de partida per satisfer les exigències econòmiques mínimes de qualsevol advocat en els seus inicis.



## Pregunta 7

### Quina jornada màxima i descansos he de o puc realitzar?

S'estableix una jornada màxima de 40 hores setmanals. Es considera jornada computable tot el temps ocupat en despatx i les reunions o judicis fora del despatx, excepte esperes i desplaçaments. Reglamentàriament o mitjançant conveni col·lectiu s'hauria d'especificar què són esperes i desplaçaments. En qualsevol cas, però, la sentència del TC de 16 de desembre del 2008 que estima parcialment el recurs 7/2007 interposat per l'Associació d'Advocats Laboralista de Madrid ha determinat la nul·litat de l'art. 14 número 1 paràgraf tercer del R. D. 1331/2006, per entendre que aquesta regulació vulnera l'art. 40.2 de la Constitució i la Directiva 2003/88/CE del Parlament Europeu de 4 de novembre; entén el recurs, i compartim aquest criteri, que tot període en què l'advocat presti els seus serveis a disposició del despatx o en exercici de la seva activitat o funcions és temps efectiu de treball i, per tant, les esperes i els desplaçaments han de computar en aquest sentit. El descans entre el final d'una jornada i el començament de la següent, serà com a mínim 12 hores i el nombre



## continuació **Pregunta 7**

d'hores ordinàries de treball efectiu no podrà ser superior a 9 hores diàries.

## **Pregunta 8**

### **Estan regulats en el RD 1366/2006 els permisos, festius, vacances i/o excedències?**

No expressament, pel que hem de regir-nos per les previsions que estableix l'Estatut dels Treballadors. Les festes laborals tenen caràcter retribuït i no recuperable. Seran un màxim de 14 a l'any.

Les llicències i permisos, -excepte millora posterior derivada de conveni col·lectiu-, seran les establertes en l'article 37 de l'Estatut dels treballadors. Existeixen llicències i permisos per matrimoni (15 dies); naixement o defunció o accident (2 dies); trasllat de domicili habitual (1 dia); deure inexcusable de caràcter públic i personal, etcètera.

Altres drets importants són els derivats de la conciliació de la vida personal i familiar, com el dret a reducció de jornada per cura de menors d'edat o persones amb discapacitat física o psíquica.

## Pregunta 9

### **Quines formes de rescissió del contracte de treball per part de l'empresa existeixen? Em poden acomiadar? Quina indemnització em correspon en aquest cas?**

Al marge de les establertes en la normativa laboral comuna (art. 49-56 ET), el Reial Decret -que determina en una sèrie de particularitats- es remet a l'Estatut dels Treballadors a l'hora d'extingir la relació laboral (articles 49 a 56). A efectes pràctics podem distingir 4 tipus d'extincions/ acomiadaments:

#### **1. Acomiadament disciplinari**

Causes recollides en l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors. Els contractes de treball no es poden extingir sense indemnització, tret que es produeixi un incompliment greu i culpable per part del treballador; en cas de no estar acreditades les causes o no ser suficients per configurar l'acomiadament, la indemnització ha de ser de 45 dies de salari per cada any treballat.

#### **2. Extinció del contracte per causes objectives**



## continuació Pregunta 9

Només es podrà acollir a aquesta modalitat d'extinció l'empresa (o despatx) que acrediti dificultats econòmiques, tècniques o productives. Aquesta extinció permet amortitzar llocs de treball abonant una indemnització de 20 dies de salari per any treballat i amb obligació de concedir un mes de preavís o abonar-ne el seu import.

### **3. Incompliment greu de l'empresari**

L'advocat pot sol·licitar l'extinció voluntària del seu contracte de treball amb l'obligació d'abonament per part del despatx de la mateixa indemnització que en cas d'acomiadament improcedent de 45 dies de salari per any treballat en cas de modificació substancial en les condicions de treball que suposin un perjudici de la formació professional o un menysteniment de la dignitat del treballador, per falta de pagament o retards continuats en l'abonament del salari pactat o qualsevol altre incompliment greu per part de l'empresari.

### **4. Article 23.2 del Reial Decret**

Aquest article regula una manera d'extingir el contracte de treball, al nostre entendre, francament desencertada, ja que es tracta d'una extinció del contracte que barreja



### **continuació Pregunta 9**

aspectes d'acomiadament disciplinari i objectiu (article 54 i 51 del ET) ja que la indemnització i la forma seran les previstes a l'article 53 ET (és a dir, 20 dies per any amb un mes de preavís). Les causes són: la pèrdua de confiança o el no mantenir un nivell de professionalitat adequat. Al ser aspectes de difícil acreditació semblen més un calaix de sastre on sembla que confluiran els acomiadaments sense causa real.

### **Pregunta 10**

## **Quines previsions he de tenir en compte en cas de causar baixa voluntària?**

L'única exigència del Reial Decret és el respecte als pactes del contracte de treball o conveni col·lectiu. En aquest sentit, quant al preavís, la Llei permet pactar un mínim de 45 dies i un màxim de tres mesos.

### **En cas d'acomiadament, quina forma s'exigeix i quin és el procediment?**

L'article 55.1 de l'Estatut dels treballadors exigeix sempre forma escrita.

Quant al procediment (per a qualsevol sanció o acomiadament), existeix la particularitat establerta per llei de donar el tràmit d'audiència al lletrat. Sense perjudici d'això, però, el procediment establert és l'ordinari laboral: s'haurà de presentar demanda davant els Jutjats socials en el termini de 20 dies des de l'acomiadament.



## Pregunta 12

### Quins conceptes ha de recollir el full de salari?

Conforme al marc legal vigent regulador de la relació laboral especial i amb independència del que es pugui acordar en matèria retributiva en el futur Conveni Col·lectiu d'aplicació, del marc legal es dedueix l'estructura Salarial mínima i obligatòria:

**Salari base** (salari mínim interprofessional vigent, o salari pactat en conveni, veure pregunta 6)

**Dues pagues extraordinàries** (salari mínim interprofessional vigent, o salari pactat en conveni, veure pregunta 6)

**Plus de dedicació exclusiva** (no en el contracte a temps parcial)

**Plus de compensació de temps d'espera i de temps de desplaçament**

#### Altres conceptes salarials

- Clientela
- Pacte de permanència
- Pacte de no competència postcontractual
- Pacte de formació



## continuació Pregunta 12

- Salari en espècie (gaudi de vehicle, gaudi d'habitatge, plans de pensions...). Amb un límit del 30% del total salarial.

### **No es considera salari (a excepció dels topalls legalment previstos)**

- Despeses de dietes
- Despeses per quilometratge
- Cistelles nadalenques
- Regals





## Perquè he d'apuntar-me al GAJ?

El Grup d'Advocats Joves (GAJ) organitza tot tipus d'activitats d'interès per a l'advocat jove agrupat: sessions informatives, de formació, socials, descomptes comercials, etc., i intenta intervenir en tots aquells aspectes que afecten la professió d'advocat i en particular a l'advocat jove en els inicis de la professió, informant-lo, com pretenem a través d'aquest text, de les diferents normes i disposicions que puguin afectar-lo. El GAJ serveix, així mateix, de punt de trobada entre tots els advocats joves, acostant la vida i els serveis col·legials a l'agrupat.

Barcelona a 9 de setembre de 2008

Apunta-t'hi enviant-nos un e-mail a [advocatsjoves@icab.cat](mailto:advocatsjoves@icab.cat) i rebràs informació dels nostres actes, a més de gaudir d'avantatges.



**Il·lustre Col·legi d'Advocats de Barcelona**  
Carrer Mallorca 283 Barcelona • Tel. 93 496 18 80  
advocatsjoves@icab.cat



[www.icab.cat](http://www.icab.cat)

**Quadern GAJ núm. 1**