

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# ¿Abogados contratados o falsos autónomos? Estado de la cuestión y actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social\*

Juan Cristóbal BANDERA GALLEGO\*\*

---

**RESUMEN:** El presente estudio está dedicado a analizar la situación de los falsos autónomos en el sector de la abogacía, motivo de honda preocupación de los jóvenes abogados que prestan servicios en los despachos individuales o colectivos de nuestro país. La unanimidad de las instancias supranacionales en la lucha contra el falso empleo autónomo, así como también la de la Administración española, da paso al análisis de la doctrina de suplicación y de la jurisprudencia sobre los falsos autónomos en el sector de la abogacía, para concluir abordando la forma en la que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social actúa contra esta práctica fraudulenta.

**Palabras clave:** Abogados, despachos individuales o colectivos, falso autónomo.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Los falsos autónomos: caracterización general. 3. Estado de la cuestión. 4. Doctrina legal y jurisprudencial relativas a los falsos autónomos en el sector de la abogacía. 4.1. Dependencia. 4.2. Ajenidad. 5. Un caso especial: la existencia de un doble vínculo en la relación entre el abogado y el despacho. 6. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 6.1. Acta de infracción. 6.2. Acta de liquidación de cuotas a la Seguridad Social. 7. Efectos derivados de la actuación inspectora en relación con la situación de Seguridad Social: el alta del abogado en el Régimen General de la Seguridad Social. 8. Valoraciones finales. 9. Bibliografía.

---

\* Texto íntegro de la ponencia presentada en el Congreso Nacional *Octubre Jurídico ICAMÁLAGA* (online), 15 octubre 2020, panel 2, a propuesta del Grupo de Abogados Jóvenes del Ilustre Colegio Oficial de Abogados de Málaga (España).

\*\* Inspector de Trabajo y Seguridad Social; Profesor Asociado, Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

## Hired Lawyers or False Self-Employed? Status of the Issue and Performance of the Labour and Social Security Inspection

---

**ABSTRACT:** This work aims to analyse the situation of false self-employed in the legal sector, a matter of deep concern for young lawyers who provide services in individual or collective law firms in our country. The unanimity of the supranational instances in the fight against false self-employment, as well as of the Spanish Administration, gives way to the analysis of the doctrine of supplication and of the jurisprudence on false self-employed in the legal sector to conclude by addressing the form in which the Labour and Social Security Inspectorate acts against this fraudulent practice.

*Key Words:* Lawyers, individual or collective law firms, false self-employed.

## 1. Introducción

El título de esta ponencia obedece al justificado interés del Grupo de Abogados Jóvenes del Ilustre Colegio Oficial de Abogados de Málaga por abordar uno de los problemas más importantes al que los jóvenes abogados se enfrentan al iniciar sus carreras profesionales en los despachos de abogados que los contratan. Así lo atestigua la encuesta realizada a lo largo de 2018 por la Confederación Española de Abogados Jóvenes (CEAJ) en la que los encuestados – 513 abogados en ejercicio activo menores de 35 años – sitúan este problema como el segundo más relevante inmediatamente después del relativo a los honorarios del turno de oficio.

Se inicia este estudio conceptuando al “falso autónomo” así como las consecuencias de todo orden que la existencia de esta práctica conlleva y, dado que es una figura que se está manteniendo en el tiempo, alcanzando proporciones preocupantes, las organizaciones internacionales – y también la Administración española – se han pronunciado contundentemente en defensa de los derechos de los trabajadores por cuenta ajena que formalizan con las empresas relaciones jurídicas de este tipo, proponiendo medidas de lucha contra esta modalidad de fraude.

El análisis de la jurisprudencia española sobre la figura de los falsos autónomos es el punto de partida del que se hace de la que específicamente se refiere a los abogados contratados por despachos individuales o colectivos mediante contratos de arrendamiento de servicios, de colaboración profesional o similares (a veces, incluso, sin plasmar documentalmente tal relación), lo que nos permite detectar las particularidades que las clásicas notas definidoras del trabajo por cuenta ajena presentan en la relación de carácter especial entre los abogados y tales despachos.

La vertiente netamente práctica de este estudio se encuentra en el epígrafe dedicado a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Las amplias facultades que la normativa en la materia confiere a los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social permiten investigar con la amplitud y la profundidad necesarias las relaciones que se establecen entre un despacho y un abogado bajo una forma que le otorga a este la condición de trabajador autónomo. De concluirse, tras la actuación desplegada, que la relación no se desenvuelve en el marco de una relación entre una empresa y un trabajador autónomo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social deberá proceder a la práctica de las actas que correspondan, respecto de las que se indican las especialidades que concurren cuando se extienden en este tipo de asuntos, incluyendo los efectos que se derivan para el trabajador afectado en cuanto a su alta en la

Seguridad Social.

Se concluye con la invitación a las partes implicadas de emprender las acciones necesarias – alguna de las cuales se proponen por el autor – para erradicar definitivamente esta figura en el sector de la abogacía.

## 2. Los falsos autónomos: caracterización general

Con carácter general, el llamado “falso autónomo” es aquel trabajador que mantiene una relación con una entidad pública o privada bajo la forma de contrato de arrendamiento de servicios, de ejecución de obra, de colaboración o de servicios profesionales o similares al amparo de la normativa civil, mercantil o administrativa cuando, en realidad, concurren en aquella relación las notas que definen el trabajo por cuenta ajena<sup>1</sup>.

Las consecuencias conocidas de esta situación afectan a tres sujetos:

- al propio “falso autónomo”, al que se le despoja de la protección de la legislación laboral: sus retribuciones en ocasiones no alcanzan la cuantía del salario mínimo interprofesional (SMI); sus jornadas laborales superan la máxima legalmente establecida; carecen del derecho a vacaciones retribuidas; no perciben indemnización por despido; no quedan protegidos por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, entre otras. En materia de Seguridad Social, es el propio trabajador el que ha de asumir la cotización en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA). Se ha llegado a decir que la instauración de la tarifa plana (fijar una cuota mensual reducida en este Régimen Especial para jóvenes emprendedores durante un periodo de tiempo) ha podido incentivar la proliferación de esta figura<sup>2</sup>, aunque no existen datos fiables que lo confirmen;
- al Estado: precarización de las relaciones laborales; condiciones de trabajo abusivas que conlleva el incremento de lo que la Unión Europea denomina trabajadores pobres que, a veces, han de subsistir con ayuda externa o simultanear su actividad principal con otros trabajos normalmente también precarios o el fraude a la Seguridad Social, al eludir las cotizaciones debidas en el Régimen General de la Seguridad

---

<sup>1</sup> No cabe la posibilidad de que el abogado suscriba un contrato como trabajador autónomo económicamente dependiente pues el art. 2.º de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo excluye de su ámbito de aplicación a las relaciones laborales de carácter especial del art. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>2</sup> Vid. J. CALVO VÉRGEZ, *La problemática de los llamados falsos autónomos en el mercado laboral español*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2020, n. 8, pp. 16 y 17.

Social<sup>3</sup>;

- a las empresas que no acuden a esta forma de contratación en cuanto que padecen la competencia desleal de quienes sí lo hacen pues han de asumir los costes sociales derivados de la contratación laboral.

La posición de las organizaciones internacionales en torno a esta cuestión es unánime al condenar estas prácticas y, consiguientemente, exigir a los Estados luchar decididamente contra ellas, por un lado, clarificando y deslindando en los ordenamientos jurídicos ambas instituciones jurídicas, esto es, la del trabajador por cuenta ajena y la del trabajador por cuenta propia y, por otro, a través de unos sistemas de Inspección de Trabajo dotados de los recursos humanos y materiales suficientes para combatir con eficacia estas formas de fraude.

Así, la Comisión Europea, de forma continuada y consistente, ha promovido la lucha contra el fenómeno de los falsos autónomos. Con la aprobación de la Directiva 2019/1152, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, se ha dado un paso importante en la persecución del trabajo falsamente autónomo. Así, en el considerando 8 se dice: «El falso trabajo por cuenta propia se produce cuando una persona es declarada como trabajador por cuenta propia aun cuando se cumplen las condiciones propias de una relación laboral, con el fin de evitar determinadas obligaciones jurídicas o fiscales. Estos trabajadores deben entrar en el ámbito de aplicación de la presente Directiva. La determinación de la existencia de una relación laboral debe guiarse por los hechos relativos al trabajo que realmente se desempeña, y no por la descripción de las partes de la relación».

Asimismo, la Exposición de Motivos de la Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativa a la creación de una plataforma europea para mejorar la cooperación en la lucha contra el trabajo no declarado, indica que se da esta figura «cuando el trabajador es declarado formalmente como autónomo sobre la base de un contrato de servicios, pero el trabajo que realiza cumple todos los criterios que se utilizan en la

---

<sup>3</sup> La organización de autónomos UATAE estima que en España existían en 2018 alrededor de 225.000 falsos autónomos basándose en datos de la Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística correspondiente al segundo trimestre de ese año, lo que suponía un aumento del 7,1% respecto al año anterior y se traduce en un coste para las arcas de la Seguridad Social de 592 millones de euros (*vid.* G. UBIETO, [La Seguridad Social deja de ingresar casi 600 millones de euros por los falsos autónomos](#), en [www.elperiodico.com](#), 28 agosto 2018). Sin embargo, a la vista de esos mismos datos, hay quien considera que ese número podría alcanzar los 651.000 sobre la base de que un 21% de los trabajadores autónomos no tienen influencia en la decisión sobre su horario de trabajo (*vid.* A. TODOLÍ SIGNES, *El ámbito subjetivo de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores ante las nuevas formas de trabajo: la nueva ley California (ABS)*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 66, p. 3).

legislación y la práctica nacionales para caracterizar una relación laboral», señalando a continuación sus perniciosos efectos: «El falso trabajo por cuenta propia tiene consecuencias negativas para los trabajadores afectados en términos de salud y de seguridad y de cobertura de la Seguridad Social, así como sobre los ingresos fiscales».

Por su parte, la OIT en la recomendación R198 de 2006 sobre la relación de trabajo declara en su § 4.b que «La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a [...] luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho» para, más adelante (§ 15), sugerir medidas a los Estados miembros para evitar las relaciones de trabajo encubiertas: «La autoridad competente debería adoptar medidas para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo a los distintos aspectos tratados en la presente Recomendación, por ejemplo, a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales».

La posición de Administración española está en línea – como no podría ser de otra manera – con la de las instancias supranacionales mencionadas. Así:

- el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020<sup>4</sup> contiene un *Informe de diagnóstico del mercado de trabajo* cuyo apartado sexto se dedica a los “falsos autónomos” aludiendo a los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) que permiten intuir la presencia de esta figura en las relaciones mercantiles existentes. Por mencionar algunos: un 5,5% de los trabajadores por cuenta propia de nuestro país no puede influir ni en el contenido ni en el orden de las tareas; el 9,2% no había tenido ningún cliente o a lo sumo uno en los últimos doce meses y el 11% dice que su horario de trabajo lo decide su cliente. Se propone en el Plan «Intensificar las relaciones y la coordinación con la Tesorería General de la Seguridad Social y la Agencia Estatal de la Administración Tributaria con el objetivo de disponer de una información que permita identificar de las empresas que se sirven de los denominados falsos autónomos»;
- el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para

---

<sup>4</sup> Aprobado en Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018.



el período 2018-2020<sup>5</sup> contempla como uno de sus objetivos el de «Mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad Social, economía irregular y extranjería» y, en lo que afecta a los “falsos autónomos” propone como medidas concretas la de elaborar protocolos y guías de actuación que permitan la detección de falso trabajo autónomo; establecer conjuntamente un nuevo sistema de detección mediante cruce de datos con la Agencia Estatal de Administración Tributaria y la Tesorería General de la Seguridad Social y diseñar un sistema para la búsqueda de empresas interpuestas que favorezcan esta tipología de fraude.

### 3. Estado de la cuestión

Contextualizado el problema de los falsos autónomos, procede ahora abordarlo en el sector de la abogacía, teniendo muy presente las particularidades que presenta la relación entre los abogados y los despachos individuales o colectivos.

De entrada, la encuesta realizada lo largo de 2018 por la CEAJ revela que el 50% de los jóvenes abogados contratados por despachos trabajan como “falsos autónomos” (un 40,18%) o con un contrato mercantil por el que no reciben remuneración alguna (un 9,82%) so pretexto de que la formación que adquieren – léase, realización de las actividades propias de un letrado – es la forma de retribuirlos; que un 40% de los encuestados no cobran más de 6.000 €/año y sólo un 14% cobra más de 18.000 €/año y que las jornadas laborales son, para la gran mayoría de ellos de cuarenta o más horas semanales, superando en algunos casos las sesenta en una semana.

Hasta la vigencia del RD 1331/2006, regulador de la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos, la relación entre estos abogados y los despachos solo contaba con una mínima regulación en el art. 27 del Estatuto General de la Abogacía Española (EGAE, RD 658/2001). En el precedente (RD

---

<sup>5</sup> Aprobado en Consejo de Ministros de 6 de abril de 2018. En enero de 2020 se publicó el *Informe sobre el estado de ejecución del Plan Director 2018-2020* en el que se dedica un apartado a los resultados obtenidos en relación a los falsos autónomos indicando que «Las actuaciones inspectoras en relación con determinadas empresas del sector cárnico han dado lugar a la práctica de actas de liquidación de cuotas a la Seguridad Social – aún no definitivas – que afectan a 11.978 falsos autónomos, trabajadores dados de alta indebidamente en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos (RETA), cuando según dichas actuaciones se trata de trabajadores por cuenta ajena que deben estar en alta en el Régimen General de la Seguridad Social».

2090/1982), no aparecía mención alguna a los abogados que prestaban sus servicios por cuenta ajena para otros abogados. Para los abogados que no trabajaban para despachos de abogados se les aplicaba, como así siguiendo, la legislación laboral común.

Ni que decir tiene que litigios entre abogados y los despachos o entre aquellos y entidades públicas o privadas sobre la naturaleza jurídica de su relación han existido siempre pero, el origen de la actual relación laboral de carácter especial se encuentra en las actuaciones efectuadas por la Inspección provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid que había programado para el año 2005 un total de cien actuaciones en despachos de abogados cuyo resultado fue la práctica de actas de infracción y actas de liquidación de cuotas a la Seguridad Social, de elevadas cuantías estas últimas, al ser varios los abogados afectados y estar referidas a todo el periodo no prescrito de cuotas. La movilización de los grandes bufetes y de los máximos representantes del Consejo General de Abogacía Española (CGAE) ante el Ministerio de Trabajo dado «los perjuicios que podían acarrear las inspecciones en curso»<sup>6</sup> tuvo éxito pues quedaron sin efecto las actas que se encontraban en tramitación a 20 de noviembre de 2005, fecha de entrada en vigor de la Ley 22/2005 (referida a transposición de directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad) en cuya Disposición Adicional (DA) primera, por un lado, encargaba al Gobierno regular mediante real decreto esta relación laboral de carácter especial y, por otro, obligaba a los despachos que tuvieran contratados a abogados por cuenta ajena a darlos de alta en el Régimen General de la Seguridad Social a partir del uno de febrero de 2006. La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social<sup>7</sup> consideró válidas, a todos los efectos, las cotizaciones anteriores a uno de febrero de 2006 en el Régimen General de la Seguridad Social o en el RETA. En otras palabras, se amnistió a todos los despachos de abogados que fueron objeto de esos expedientes<sup>8</sup>.

La instauración de esta relación laboral de carácter especial tampoco logró

<sup>6</sup> Comunicado de prensa CGAE de 22 de diciembre de 2005.

<sup>7</sup> *Vid.* apartado tercero de la Resolución de 21 de noviembre de 2005, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por la que se imparten instrucciones para la inclusión en el régimen general de la Seguridad Social de los abogados que mantienen relación laboral de carácter especial, en aplicación de lo previsto en la disposición adicional primera de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre.

<sup>8</sup> De sorprendente e injustificada se calificó a esta “amnistía” concedida a los despachos de abogados respecto de las cotizaciones de los últimos cuatro años de los abogados que prestaron sus servicios en los mismos en régimen de dependencia y ajenidad (*vid.* A. DE LA PUEBLA PINILLA, *La nueva relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos*, en *Relaciones Laborales*, 2006, n. 4, p. 858).

la desaparición de los falsos autónomos en el sector, que sigue aquejado de este tipo de prácticas y, ciertamente, no hay razones objetivas que hagan vislumbrar que en un futuro próximo se erradiquen estas conductas.

#### **4. Doctrina legal y jurisprudencial relativas a los falsos autónomos en el sector de la abogacía**

Antes de referirme a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, conviene dejar claro los elementos que en la doctrina de suplicación y la jurisprudencia se consideran como definidores de la relación laboral de carácter especial entre los abogados y los despachos individuales y colectivos.

El art. 1.1 del RD 1331/2006 define esta relación laboral como aquella en la que se «prestán servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo». Se trata de una definición coincidente con la del trabajador por cuenta ajena del art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET), pues contiene sus cuatro notas definitorias: voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución.

Por otro lado, el art. 1.1 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, de Estatuto del trabajo autónomo extiende su ámbito de aplicación a «las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. Esta actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial».

Dado que el problema de los falsos autónomos en el sector de la abogacía tiene su origen en la naturaleza jurídica del vínculo que liga al abogado con el despacho (normalmente, a través de un contrato de arrendamiento de servicios, de colaboración profesional e, incluso, sin llegar a formalizar la relación en modo alguno) hemos de acudir a la jurisprudencia<sup>9</sup> que establece los criterios generales para diferenciar las relaciones laborales de las mercantiles o civiles:

1. en el contrato de arrendamiento de servicios se produce un genérico intercambio de prestaciones de trabajo con la contrapartida de una remuneración por los servicios. El contrato de trabajo es una subespecie

---

<sup>9</sup> Por todas, STS, Sala de lo Social, de 20 de setiembre de 1995, RCUUD n. 1463/1994; STS, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2012, RCUUD n. 536/2012; STS, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 2014, RCUUD n. 739/2013.

de aquel caracterizado porque el intercambio consiste en una prestación de trabajo dependiente por cuenta ajena a cambio de retribución garantizada. Por ello, cuando además de las notas genéricas de trabajo y retribución, concurren las notas específicas de ajenidad del trabajo y de dependencia nos encontramos ante un contrato de trabajo;

2. de las cinco notas que identifican la relación de trabajo, tres – voluntariedad, personalidad y retribución – son comunes a otras relaciones contractuales de distinta naturaleza jurídica. Por el contrario, la ajenidad y dependencia son determinantes y consustanciales al contrato de trabajo. Y de estas dos notas es la dependencia la que mayor identidad otorga a la relación laboral;
3. el *nomen iuris* elegido por las partes no resulta determinante para discernir el contrato, de modo que para determinar su naturaleza jurídica habrá que prescindir del rótulo que aquellas le han dado y atender al conjunto de derechos y obligaciones pactadas y al modo efectivo en el que se ejecutan. A este respecto resulta particularmente esclarecedora la argumentación esgrimida en el fundamento de derecho (FD) cuarto de la sentencia del Tribunal Supremo (STS), Sala de lo Social, de 3 de mayo de 2005: «no puede limitarse el intérprete de un contrato a contemplar la mera literalidad del documento en que dicho contrato aparece plasmado, sobre todo cuando existe algún indicio que haga abrigar la sospecha en el sentido de que en el contrato ha mediado simulación. Ésta, no siempre se revela de manera evidente, por el natural empeño que ponen los contratantes en hacer desaparecer todos los vestigios de la simulación y por aparentar que el contrato es cierto y efectivo reflejo de la realidad<sup>10</sup>, por lo que la jurisprudencia aconseja en estos casos acudir, bien a la prueba de presunciones, o bien a las reglas de interpretación de los contratos para desentrañar la verdadera naturaleza de determinados pactos [...]. Por lo que al campo de las relaciones laborales se refiere, la experiencia de juzgar enseña que, con gran frecuencia, las partes contratantes atribuyen al genuino contrato de trabajo la apariencia documental de alguna de las modalidades del contrato de arrendamiento de servicios, plasmando documentalmente pactos que, o bien no responden a la realidad de lo acordado, o bien tratan de enmascararla de algún modo. En estos casos, las reglas de la interpretación de los contratos constituyen una valiosa ayuda para desentrañar la verdadera naturaleza de la relación, [...] atendiendo a los

---

<sup>10</sup> STS (Civil) de 15 de noviembre de 1993, RCU n. 746/91; STS (Civil) 27 de febrero de 1998, RCU n. 327/94; STS (Civil) de 6 de junio de 2000, RCU n. 2386/95; STS (Civil) de 29 de octubre de 2004, RCU n. 2749/98.

actos coetáneos de los contratantes, y también a los posteriores, para descubrir cuál había sido la verdadera intención de quienes llevaron a cabo el pacto». Esta resolución judicial – frecuentemente referenciada en la doctrina de suplicación cuando se trata de determinar la naturaleza jurídica del vínculo que se establece entre un abogado y un despacho individual o colectivo para el que aquel presta sus servicios –, aunque referida a la prestación de servicios de un abogado para una empresa, ha sentado una doctrina general sobre la contratación laboral de abogados aplicable plenamente a los servicios de un abogado para un despacho<sup>11</sup>;

4. el Tribunal Supremo utiliza la técnica indiciaria: es la proyección acumulada de indicios de dependencia y ajenidad sobre la relación concreta la que permite su calificación, porque tanto la dependencia como la ajenidad son conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera según las actividades y los modos de producción. De ahí que, en la resolución de los casos litigiosos, se recurra a un conjunto de indicios o hechos indiciarios de dependencia y ajenidad, que son unas veces comunes a la generalidad de las actividades o trabajos y otras veces específicos de ciertas actividades laborales o profesionales:
  - la dependencia es la situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida ni intensa, a la esfera organicista y rectora de la empresa (art. 1.1 ET). El Tribunal Supremo explica que los indicios comunes de dependencia más habituales son: la asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste; el sometimiento a horario, aun con cierta flexibilidad lo que es propio y habitual en trabajadores de alta cualificación; el desempeño personal del trabajo, compatible en determinados servicios con un régimen excepcional de suplencias o sustituciones; la inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador, que se encarga de programar su actividad y, como reverso del anterior, la ausencia de organización empresarial propia del trabajador;
  - la ajenidad consiste en la cesión anticipada de los frutos o de la utilidad patrimonial del trabajo del trabajador al empleador, que a su vez asume la obligación de pagar el salario con independencia de la obtención de beneficios. Indicios de ajenidad son: la entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados; la adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las

---

<sup>11</sup> Vid. M. RODRIGUEZ-PINERO, *La Relación Laboral de los Abogados que prestan Servicios en Despachos*, en *Relaciones Laborales*, 2007, n. 37, p. 3.

relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela, indicación de personas a atender; el carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo y el cálculo de la retribución o de los principales conceptos de esta con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

En la proyección de esta doctrina jurisprudencial en la relación laboral especial de abogados con despachos individuales o colectivos las resoluciones judiciales relativas a este tipo de asuntos ayudan a perfilar con más precisión sus contornos. Para este análisis partimos de dos aspectos previos ineludibles.

En primer término, la naturaleza jurídica de la relación. En la relación entre abogado y despacho de abogados a ninguna de las partes le cabe optar entre la relación laboral común o la especial regulada en el RD 1331/2006. Concurriendo las notas de la laboralidad en el vínculo este deberá quedar al amparo de la relación especial regulada en dicha norma<sup>12</sup>.

Asimismo, aunque el despacho y el abogado hayan concertado un contrato de arrendamiento de servicios, lo que supone la aceptación por el abogado de su condición de trabajador autónomo, y este no hubiera invocado durante su vigencia un vicio en el consentimiento, eso no puede obligar al Tribunal a rechazar la relación laboral encubierta sobre la base del principio de ir contra los actos propios (*venire contra factum proprium non valet*) asentado en el principio de la buena fe (art. 7 del Código Civil) y que se concreta en proclamar la vinculación del autor de una declaración de voluntad al sentido objetivo de la misma y a la imposibilidad de adoptar después un comportamiento que contradiga aquélla. La respuesta a esta argumentación viene de la mano de los específicos y singulares principios que informan nuestra legislación laboral como es el de que renunciar a la naturaleza laboral de una relación es un acto indisponible para los trabajadores por así establecerlo el art. 3.5 ET: «Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario»<sup>13</sup>.

Cosa distinta es que, cuando estamos a presencia de relaciones que han sido duraderas en el tiempo no quepa excluir la posibilidad de que su contenido obligacional haya ido cambiando a lo largo del tiempo pudiendo, en algunos periodos, ser laboral y, en otros, ser el propio de un trabajador autónomo.

---

<sup>12</sup> FD 2º, STS (Social) de 23 de febrero de 2018, RCUUD n. 3082/2015; FD 2º STSJ País Vasco (Social) de 29 de junio de 2010, rec. n. 1056/2010.

<sup>13</sup> FD 12º, STSJ La Rioja (Social) de 1º de marzo de 2018, rec. n. 26/2018.

Solo cuando pudiera diferenciarse con precisión un periodo de otro podría aceptarse tal cosa.

En segundo lugar, la forma del contrato en esta relación laboral de carácter especial. Alguna sentencia aislada establece que para que resulte de aplicación a la relación entre un abogado y un despacho profesional la laboral de carácter especial debió ser constituida en su día al amparo del RD 1331/2006 pues su art. 7.1 exige la formalización por escrito del contrato en el que ha de determinarse tanto el tiempo de trabajo como los demás derechos y deberes derivados del mismo<sup>14</sup>. La posición mayoritaria considera que, aun cuando la relación no se formalizó por escrito – incumpliendo el mandato del art. 7.1 –, la norma no establece las consecuencias jurídicas de su inobservancia por lo que resultan de aplicación los arts. 1254, 1258, 1278 y 1279 del Código Civil, a tenor de los cuales en el caso de duda debe estarse a favor de la validez del contrato verbal. Por consiguiente, si en una determinada relación de trabajo están presentes los elementos básicos configuradores de esta relación especial la misma tendrá esa naturaleza, se haya documentado o no por escrito, porque el carácter de tal no depende de esa formalidad sino de su propia esencia. La ausencia de la forma escrita no determina, por tanto, que la relación laboral especial se transforme en ordinaria<sup>15</sup>.

Adicionalmente, la falta de forma escrita y de alta en el Régimen General de la Seguridad Social – cuando se determina que la relación es laboral y no otra – implica que el contrato deba presumirse por tiempo indefinido<sup>16</sup>, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la relación en aplicación de lo dispuesto en el art. 15.2 ET: «Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, [...] salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos». Hechas estas precisiones nos ocupamos de los dos aspectos esenciales y definidores de la relación laboral tal y como lo entiende la jurisprudencia

---

<sup>14</sup> FD 2º, STSJ Madrid (Social) de 23 de diciembre de 2011, rec. n. 5617/2011.

<sup>15</sup> El FD 2º, STSJ País Vasco (Social) rec. n. 1056/2010, cit., se pronuncia en estos términos: «No obstante, el incumplimiento de la obligación de la empresa de formalizar por escrito el contrato de trabajo es conducta tipificada como grave en el artículo 7.1 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), con la consecuencia de poder ser sancionada por ello a través de la correspondiente acta de infracción que pudiese extender la Inspección de Trabajo y Seguridad Social».

<sup>16</sup> FD 2º, STSJ País Vasco (Social) rec. n. 1056/2010, cit.; FD 10º, STSJ Andalucía/Granada (Social) de 14 de marzo de 2007, rec. n. 81/2007; FD 11º, STSJ Aragón (Social) de 18 de octubre de 2017, rec. n. 485/2017; FD Único, STSJ Galicia (Social) de 26 de enero de 2009, rec. n. 5352/2008.

actual, esto es, la dependencia y la ajenidad que, si bien ya han quedado planteados, merecen algunas acotaciones en algunos de sus aspectos para así obtener una visión más precisa de las características de esta relación laboral.

#### 4.1. Dependencia

Examinemos sus aspectos principales en el ámbito de esta relación laboral de carácter especial pero referidos a los que presentan particularidades propias.

##### *Exclusividad*

Se admite que esta relación laboral especial pueda desarrollarse aun cuando se ejercite la actividad profesional a favor de los propios clientes particulares del abogado incluso aunque sean atendidos en el propio despacho del empleador<sup>17</sup>, utilizando sus medios materiales y dentro del horario de trabajo, lo que no es suficiente para desnaturalizar la nota de dependencia, pues puede obedecer, bien a la tolerancia de la empresa o simplemente a defectuoso cumplimiento por el trabajador de sus deberes para con el empresario<sup>18</sup> lo que, en su caso, daría lugar a que por este se adoptasen las oportunas medidas disciplinarias.

A tenor del art. 10.1 del RD 1331/2006, la prestación de servicios en régimen de dedicación exclusiva es la regla general que admite la excepción si en el contrato de trabajo se pacta lo contrario o lo es a tiempo parcial. Ahora bien, si estamos a presencia de un falso autónomo, no parece admisible que se pretenda por la empresa que lo emplea apelar a la aplicación de la norma legal que desprecia al contratar a un trabajador por cuenta ajena bajo la forma de trabajador por cuenta propia de manera fraudulenta, lo que no es sino aplicación del aforismo jurídico “*nemo auditur propriam turpitudinem allegans*” que se ha de traducir, en última instancia, en que quien deje de cumplir con sus obligaciones no puede después pretender

<sup>17</sup> FD 11º, STSJ Aragón (Social) rec. n. 485/2017, cit.; FD 3º, TSJ Andalucía/Granada (Social) de 18 de enero de 2018, rec. n. 1146/2017; FD 3º, STSJ Cataluña (Social) de 22 de abril de 2013, rec. n. 423/2013; FD 4º, STSJ Cataluña (Social) de 9 de octubre de 2015, rec. n. 3663/2015; FD 4º, STSJ Madrid (Social) de 24 de julio de 2018, rec. n. 789/2017; FD 12º, STSJ Andalucía/Granada (Social) rec. n. 81/2007, cit.; FD 3º, STSJ Extremadura (Social) de 2 de abril de 2009, rec. n. 109/2009.

<sup>18</sup> FD 3º, STSJ Madrid (Social) de 21 de mayo de 2018, rec. n. 29/2018; FD 2º, STSJ País Vasco (Social) de 21 de octubre de 2019, rec. n. 1679/2019.



obtener provecho de ello<sup>19</sup>.

Por tanto, la ausencia de pacto en torno a la exclusividad – que no lo hay al no haberse convenido entre las partes un contrato de trabajo – hace que la relación no deje de ser laboral si el abogado que es contratado por el despacho como autónomo – en una relación que luego se revela como la de un trabajador por cuenta ajena – llega con clientes propios que no aporta al mismo o adquiere otros durante el transcurso de la relación, no provenientes de dicho despacho. Más aun, si el abogado así contratado tiene incluso su propio despacho, pero la relación que establece con el que le contrata como autónomo es en realidad laboral, aquel hecho no obstará a que la relación sea laboral.

No obstante, alguna resolución se pronuncia en contra de esta afirmación, amparándose en lo establecido en el citado art. 10.1, según el cual los abogados prestarán sus servicios a los despachos en régimen de dedicación exclusiva únicamente con la excepción de la prestación del turno de oficio, asistencia letrada a familiares, actividades docentes, representativas o similares<sup>20</sup>, de manera que, si no hay completa exclusividad en los términos del precepto indicado, no hay relación laboral.

#### *Lugar de trabajo y medios materiales*

El acudir regularmente – aunque no sea a diario – al lugar de trabajo indicado por el despacho de abogados utilizando sus medios materiales (despachos dotados de los medios necesarios, ordenadores, bases de datos de jurisprudencia, sistema informático, fotocopiadoras...) y humanos (servicios auxiliares y de secretaría) es uno de los principales indicios de la dependencia<sup>21</sup>. Sin embargo, si esta nota concurre en la relación de una manera atenuada o parcial, hay que relativizar su importancia pues las tecnologías de la comunicación permiten efectuar el trabajo a distancia y las

---

<sup>19</sup> Declarado principio del derecho por la Sala Cuarta del Tribunal de Primera Instancia de la Unión Europea en sentencia 11 de diciembre de 1996, asunto T-177/95 (puntos 19, 23, 31 y 55), dicha máxima preceptúa que no se puede invocar el dolo propio para lograr una ventaja.

<sup>20</sup> FD 4º, STSJ Madrid (Social) rec. n. 789/2017, cit., que rechaza la existencia de relación laboral entre el despacho y el abogado por la falta de exclusividad, aun admitiendo elementos propios de la relación laboral, tales como la retribución fija y el disfrute del periodo vacacional, también retribuido. Sabedor el Tribunal de que la doctrina de suplicación discurre por la dirección contraria a la que sostiene (cita expresamente la STSJ de Cataluña rec. n. 423/2013, cit.) la descarta acudiendo al siempre socorrido argumento de que esa doctrina no constituye jurisprudencia.

<sup>21</sup> FD 3º, STSJ Madrid (Social) de 11 de noviembre de 2019, rec. n. 594/2019; FD 10º, STSJ Aragón (Social) rec. n. 485/2017, cit.

particularidades de una profesión en la que el tiempo de trabajo se distribuye entre el estudio de los casos, la presencia en Tribunales y Administraciones Públicas, atención a clientes, reuniones con terceros, etc., no exigen la presencia continuada en el lugar de trabajo.

En ocasiones se exige al abogado participar en los gastos de alquiler y mantenimiento del despacho. Si concurren las notas principales de la laboralidad este hecho no la desnaturaliza; únicamente puede poner de manifiesto una especial intensidad en el comportamiento fraudulento del empresario que así actúa cuando, como en ocasiones acontece en la realidad, la remuneración del abogado ni tan siquiera alcanza la cuantía del SMI.

### *Sometimiento a un horario de trabajo*

Es, sin duda, uno de los elementos más representativos de la dependencia que, en este ámbito, también se nos presenta en algunas sentencias con ciertos matices si lo comparamos con su relevancia en las relaciones laborales ordinarias. Como se ha indicado en el párrafo precedente, las particularidades inherentes a la profesión hacen que la ausencia del sometimiento estricto y rígido a un concreto horario de trabajo y el control sobre el mismo ejercido por la empresa no pueda entenderse, sin más, como ausencia de dependencia del abogado respecto del despacho<sup>22</sup>.

### *Instrucciones y directrices emanadas del empresario*

Conforme al art. 6.2 del RD 1331/2006 «los titulares de los despachos deberán respetar la libertad y la independencia profesional de los abogados en el ejercicio de la profesión». Es esta también una de las singularidades propias de esta profesión que, al tiempo, justifica el carácter especial de esta relación laboral, por lo que una ausencia total de instrucciones o directrices al abogado por parte del titular o titulares no despoja, por sí sola, a la relación de su carácter laboral<sup>23</sup> ante la posibilidad de que ese grado de autonomía del abogado pudiera esgrimirse por el despacho como una nota que define al abogado como trabajador autónomo.

No obstante, se admite un cierto control en el trabajo de los abogados que, sin afectar a los principios de libertad e independencia profesional, estén encaminados a velar por la calidad, el prestigio y el modo y el saber hacer

<sup>22</sup> FD 3º, STSJ Madrid (Social) rec. n. 29/2018, cit.

<sup>23</sup> FD 3º, STSJ Asturias (Social) de 15 de mayo de 2018, rec. n. 347/2018.

que el despacho pretende proyectar a sus clientes y al mercado en general<sup>24</sup>.

## 4.2. Ajenidad

### *Carácter y determinación de la remuneración*

Existen varias formas en las que los despachos retribuyen a los abogados con los que, en apariencia, mantienen una relación de colaboración profesional pudiendo señalarse, entre otras, la de la percepción de un porcentaje de la minuta que el despacho gira al cliente; la de una cantidad fija e invariable que, en no pocas ocasiones, suele estar por debajo de la cuantía del SMI a pesar de realizar jornadas iguales o superiores a la máxima legalmente establecida; o un sistema mixto que establece un mínimo mensual – también es habitual que lo sea por debajo de la cuantía del SMI – que se completa mediante unos porcentajes o/y cantidades a tanto alzado por los casos llevados.

El hecho de que la remuneración consista en una cantidad fija mensual no convierte necesariamente en laboral al nexo contractual, pues ese sistema de “igualada” puede aplicarse perfectamente también en el arrendamiento de servicios<sup>25</sup>. En el caso de las profesiones liberales, son indicios contrarios a la existencia de laboralidad la percepción de honorarios por actuaciones o servicios fijados de acuerdo con indicaciones corporativas o la percepción de igualadas o cantidades fijas pagadas directamente por los clientes<sup>26</sup>. Por el contrario, son manifestaciones de la ajenidad la existencia de una retribución fija y no variable, la normalidad en la remuneración, el hecho de garantizar unos ingresos mínimos, o la ausencia de participación en los beneficios de la empresa<sup>27</sup>. Incluso se ha llegado a estimar la existencia de esta relación laboral especial cuando al abogado se le ha garantizado una cantidad fija mensual con independencia de los trabajos realizados amparándose en el último inciso del art. 1.2.d del RD 1331/2006: «Se exceptúan de este supuesto [se refiere a uno de los supuestos en los que no resulta de aplicación el RD 1331/2006] las relaciones en las que se garantice a los abogados por la actividad profesional concertada, periódicamente, unos ingresos mínimos»<sup>28</sup>.

<sup>24</sup> FD 4, STS (Social) de 19 de mayo de 2020, RCUUD n. 4461/2017.

<sup>25</sup> STS (Social) de 19 de noviembre de 2007, RCUUD n. 5580/2005.

<sup>26</sup> STS (Social) de 22 de enero de 2001, RCUUD n. 1860/2000.

<sup>27</sup> FD 3º, STSJ Cataluña (Social) de 11 de octubre de 2019, rec. n. 3993/2019; FD 4º, STSJ Murcia (Social) de 10 de octubre de 2018, rec. n. 1140/2017.

<sup>28</sup> FD Único, STSJ Cataluña (Social) de 7 de junio de 2016, rec. n. 1889/2016; FD 3º, STSJ

Obviamente, que la remuneración en estos casos se formalice a través de facturas incluyendo la aplicación del impuesto sobre el valor añadido no afecta a la conclusión que haya de alcanzarse acerca de la naturaleza jurídica de la relación. Estas formalidades se derivan del hecho que la relación se ha revestido del ropaje propio de una relación civil o mercantil.

### *Decisiones sobre el mercado*

La fijación de tarifas u honorarios y la selección de clientes suelen correr a cargo del propio despacho sin participación alguna por el abogado contratado como autónomo, lo que constituye una prueba clara en favor de la relación laboral entre las partes.

Si, por el contrario, el abogado contratado como autónomo es el que fija los honorarios al cliente del despacho y los recibe directamente de este no podremos hablar de una relación laboral ya que este supuesto queda expresamente excluido de la relación laboral de carácter especial por el art. 1.2.e del RD 1331/2006.

La decisión del Tribunal – y también del inspector de Trabajo y Seguridad Social o del subinspector Laboral de la Escala de Empleo y Seguridad Social al que se le haya asignado un asunto de esta naturaleza – sobre la existencia o no de la relación laboral especial vendrá dada por la ponderación de todos y cada uno de los elementos concurrentes que se han expuesto<sup>29</sup>. En este sentido, y en cuanto a la nota de dependencia, ésta no se somete a automatismos o fórmulas rígidas y, desde luego, tampoco se trata de que concurren todos y cada uno de los indicios señalados para calificar la relación de laboral sino de que a su través accedamos a la conclusión de que existe la típica sumisión del trabajador a los poderes del empleador laboral<sup>30</sup>, sin olvidar la presunción de laboralidad prevista en el art. 8.1 ET, precepto que materializa la “*vis atractiva*” del derecho del trabajo atribuyendo al contrato de trabajo una considerable fuerza expansiva<sup>31</sup> aunque algún sector

---

Asturias (Social) rec. n. 347/2018, cit.

<sup>29</sup> Por el contrario, I. GUTIÉRREZ VELASCO, *Balance de situación de la contratación del abogado*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 49, p. 7, entiende que las notas que han de definir la existencia o no de la relación laboral entre el abogado y el despacho ha de venir del análisis de la organización y estructura del despacho o empresa y, en este último supuesto, la calificación de la relación como laboral dependerá de la manifestación de una dependencia económica y técnica.

<sup>30</sup> *Vid.* A.V. SEMPERE NAVARRO, M. ARETA MARTÍNEZ, *La contratación laboral (especial) entre abogados: presente y perspectivas*, Aranzadi, 2006, p. 50.

<sup>31</sup> Así se manifiesta el FD 6º, STS (Social) de 19 de mayo de 1986 (RJ 1986\2570): «debe destacarse que el contrato de trabajo alcanza hoy una considerable fuerza expansiva en virtud de lo que dispone el artículo 8.1 del Estatuto de los Trabajadores, en el que se

doctrinal más que de presunción de laboralidad prefiere hablar de «un criterio de favor hacia la naturaleza laboral de la relación de servicios»<sup>32</sup>. Con todo, y en lo que a las relaciones entre abogados y despachos se refiere, la jurisprudencia – de la que es buen ejemplo la ya citada STS (social) de 3 de mayo de 2005 – ha dejado clara la aplicación a la relación contractual del abogado de la presunción iuris tantum de laboralidad del mencionado art. 8.1, aplicabilidad que se torna indiscutible tras el nacimiento al mundo del derecho laboral de esta relación laboral de carácter especial<sup>33</sup>.

### 5. Un caso especial: la existencia de un doble vínculo en la relación entre el abogado y el despacho

En cuanto a la posibilidad de un doble vínculo (societario y laboral), en supuestos de desempeño simultáneo de actividades propias del órgano de administración de la sociedad y de alta dirección o gerencia de la empresa, lo que determina la calificación de la relación como mercantil o laboral no será el contenido de las funciones sino la naturaleza de vínculo. Por ello, si existe una relación de integración orgánica en el campo de la administración de la sociedad cuyas facultades se ejercitan directamente o mediante delegación interna, la relación no es laboral, sino mercantil, lo que conlleva a que, como regla general, sólo en los casos de relaciones de trabajo, en régimen de dependencia, no calificables de alta dirección, sino como comunes u ordinarias, cabría admitir el desempeño simultáneo de cargos de administración de la sociedad y de una relación de carácter laboral<sup>34</sup>.

En coherencia con lo anterior, cuando – por ejemplo – el abogado solo ostenta la titularidad de un cuarto del capital social de la sociedad, no es

---

presume existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél, lo que supone, sin duda, un dotar de especial relieve al trabajo cuando éste se presta para otro, dentro de un centro empresarial que dirige la actividad compleja del conjunto, pues al hacerlo así se está llevando a cabo una tarea judicial de subsunción, dentro de esta categoría específica contractual, de relación laboral ordinaria, a cuantos, con unas u otras características, realizan unos trabajos para otros, formando lo que algún autor denomina la realidad social articulada jurídicamente a través del contrato de trabajo».

<sup>32</sup> Vid. S. GONZÁLEZ ORTEGA, *La presunción de existencia del contrato de trabajo*, en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, p. 815.

<sup>33</sup> Vid. N.P. GARCÍA PIÑEIRO, *Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena: la relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, n. 83, p. 166.

<sup>34</sup> FD 2º, STS (Social) de 26 de diciembre de 2007, RCUUD n. 1652/2006.

administrador social de la compañía, percibe una retribución fija mensual por los trabajos que realiza y está sujeto a la supervisión del órgano de administración o de quienes ostentan la titularidad empresarial, la participación societaria del abogado no sirve para excluir la naturaleza laboral de la relación, si se dan los demás requisitos que la conforman<sup>35</sup>. *A fortiori*, cuando esa participación en el capital social es mínima y el abogado forma parte del órgano de administración de la sociedad como mero consejero sin funciones de dirección o gerencia siendo principal la relación laboral con el despacho prevalecerá exclusivamente esta.

Se trae a colación este tipo de situaciones porque en la práctica inspectora se han detectado casos en los que los despachos de abogados, ante la inminencia de una inspección de trabajo, han decidido vender un pequeño paquete de participaciones o acciones a abogados con los que mantenían una relación de colaboración profesional – conscientes de que con ella se encubría en realidad una relación laboral – con el propósito de eludir sus responsabilidades sobre la base de que su condición de socio en una sociedad profesional excluye la relación laboral. En este sentido, ya la Tesorería General de la Seguridad Social en nota interior<sup>36</sup> señalaba que cuando el despacho adopte la forma jurídica de sociedad mercantil y el socio no disponga del control social (DA vigesimoséptima de la anterior Ley General de la Seguridad Social; en la actual, art. 305) este queda incluido en el Régimen General de la Seguridad Social por aplicación de lo dispuesto en la DA primera de la Ley 22/2005<sup>37</sup>. Así pues, semejante conducta ha de quedar abocada al fracaso cuando quede acreditada la concurrencia de las notas propias de una relación laboral pues, de lo contrario, se consentiría que a través de una dolosa maniobra con fines defraudatorios el despacho de abogados que así actúa logre evitar las consecuencias que se derivan del reconocimiento de una relación laboral encubierta.

Hoy en día, cuando hay que decidir si una relación es laboral o societaria y una vez examinado el efectivo contenido obligacional para las partes en esa relación, no es admisible que se llegue a concluir que se “duda” sobre qué tipo de relación es la existente para tener que así acudir a resolverla, bien a lo que cierta jurisprudencia denomina «fuerza expansiva del contrato de

<sup>35</sup> FD 4º, STSJ Madrid (Social) de 20 de julio de 2009, rec. n. 3291/2009.

<sup>36</sup> Fechada el 19 de abril de 2006 y con referencia n. RJ-99/2006-1.2/dl.

<sup>37</sup> En la línea de que las firmas de abogados pudieran verse tentadas de convertir en socios “de paja” a sus plantillas de abogados mediante su conversión en socios con una porción ridícula de participación en la sociedad lo que quedaría vedado por la aplicación de la citada normativa de Seguridad Social sobre el encuadramiento de socios de sociedades mercantiles, *vid.* R. ESTEBAN LEGARRETA, *Una aproximación crítica al ámbito subjetivo de la futura relación laboral especial de los abogados*, en *IUSLabor*, 2006, n. 4, p. 10.

trabajo» y, por tanto, considerarla laboral o, en sentido contrario, entender que tal duda ha de resolverse aplicando la presunción de la validez y la licitud de la relación societaria sobre la base de que ha de respetarse la voluntad de la ley al crear el tipo contractual y al respeto a la voluntad de los contratantes al hacer uso de ese tipo<sup>38</sup>. En la actualidad no encontraremos pronunciamientos de nuestros tribunales en los que la decisión sobre la naturaleza jurídica de la relación se decida aplicando las citadas presunciones, sino por el análisis de los hechos declarados probados y asistidos por la copiosa jurisprudencia y doctrina legal en esta materia.

## 6. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Conforme al art. 21.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LOITSS), la Inspección de Trabajo actúa siempre de oficio, como consecuencia:

- a. de la propia iniciativa del inspector de Trabajo y Seguridad Social, que se sujetará a criterios de eficacia y de oportunidad en función de los programas de actuación y de objetivos vigentes (art. 22.3, RD 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social);
- b. en el ámbito de los planes o programas de inspección. Corresponde al Consejo General del Organismo Autónomo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (lo integran representantes de la Administración General del Estado (AGE), Comunidades Autónomas (CCAA), Sindicatos y Asociaciones Empresariales más representativas) informar las propuestas de tales planes al Consejo Rector del Organismo Autónomo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (integrado por representantes de la AGE y de las CCAA) que los aprobará. Por tanto, el Plan Director (vigente hasta el fin del año 2020), el Plan Estratégico, los programas territoriales de objetivos y los convenios de colaboración suscritos con el Servicio Común (Tesorería General de la Seguridad Social) y con las Entidades Gestoras de la Seguridad Social (Instituto Nacional de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina) son los que determinan, anualmente, los ámbitos de actuaciones prioritarios del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Como ya he comentado, el problema de los falsos autónomos es

---

<sup>38</sup> Defendiendo la presunción del carácter societario de la relación cuando se produzcan “dudas” sobre la naturaleza jurídica societaria o laboral de la relación, *vid.* A. MONTIYA MELGAR, *Sociedades profesionales de abogados y contrato de trabajo*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 183, p. 216.

abordado, prácticamente, en todos estos programas, aunque de forma global y no sectorializada;

- c. por denuncia, que puede presentarse por los particulares o por los propios afectados o interesados en los registros públicos y sedes electrónicas correspondientes o bien – caso de que el interesado/particular no desee dar a conocer su identidad – a través del Buzón de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al que se accede desde su web.

En el primer caso, el denunciante recibirá la información acerca de las actuaciones inspectoras llevadas a cabo. Lógicamente, no se efectuará comunicación alguna en el segundo caso.

Así pues, una vez que al inspector de Trabajo y Seguridad Social o subinspector Laboral de la Escala de Empleo y Seguridad Social se le asigna una orden de servicio relativa a un falso autónomo procederá al inicio de la actuación, normalmente, visitando el centro o centros de trabajo en los que estos trabajadores prestan sus servicios quedando obligado el titular o titulares del despacho y los que allí presten sus servicios a atender debidamente a los inspectores de Trabajo y Seguridad Social y a los subinspectores Laborales; a acreditar su identidad y la de quienes se encuentren en los centros de trabajo y a declarar ante el funcionario actuante sobre cuestiones que afecten a las comprobaciones inspectoras, así como a facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones (art. 18.1 LOITSS).

Además, los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (con el carácter de autoridad pública los inspectores, y de agentes de la autoridad los subinspectores según respectivamente, los arts. 13 y 14.4 LOITSS), están autorizados para (art. 13 LOITSS):

- entrar libremente en cualquier momento y sin previo aviso en todo centro de trabajo y a permanecer en el mismo, debiendo identificarse documentalmente y comunicar su presencia al empresario o a su representante, a menos que consideren que dicha identificación y comunicación puedan perjudicar el éxito de sus funciones;
- practicar cualquier diligencia de investigación, examen, reconstrucción o prueba que consideren requiriendo información, sólo o ante testigos, al empresario o al personal de la empresa; exigiendo la comparecencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el actuante o examinando en el centro o lugar de trabajo todo tipo de documentación con trascendencia en la verificación del cumplimiento de la legislación del orden social, tales como: libros, registros, incluidos los programas informáticos y archivos en soporte magnético,



declaraciones oficiales y contabilidad; documentos justificativos de retribuciones y cualesquiera otros relacionados con las materias sujetas a inspección;

- adoptar las medidas cautelares que estimen oportunas y sean proporcionadas a su fin, para impedir la destrucción, desaparición o alteración de la documentación mencionada, siempre que no cause perjuicio de difícil o imposible reparación a los sujetos responsables o implique violación de derechos.

Impedir a los funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo el uso de las facultades indicadas constituye obstrucción a la labor inspectora sancionable. En tal situación, las actuaciones inspectoras proseguirán hasta que estas se puedan desarrollar plenamente, contando, si fuera necesario, con el auxilio de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado (art. 16.7 LOITSS).

Si la conclusión de las actuaciones comprobatorias previas es que la relación entre los abogados y el despacho individual o colectivo es de carácter laboral bajo la apariencia de un contrato de arrendamiento de servicios o colaboración profesional, se deberá proceder, preceptivamente, a comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el alta de oficio del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social, a extender acta de infracción por falta de afiliación o/y alta en dicho Régimen – dado el perjuicio directo que se ocasiona al trabajador – coordinada con acta de liquidación de cuotas a la Seguridad Social por falta de cotización en el mismo<sup>39</sup> referido, todo ello, al periodo en el que el trabajador ha prestado sus servicios por cuenta ajena y con el límite de los cuatro años anteriores a la fecha de inicio de la actuación inspectora. Sobre ambas han de hacerse algunas precisiones de interés.

---

<sup>39</sup> Obligatorias ambas a la luz del art. 22.1 LOITSS, así como, en su aplicación, se impone en la Instrucción 8/2009 (séptima) dictada por la entonces Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (DGITSS) en la campaña sobre trabajadores falsamente autónomos y en la Instrucción 3/2013 (quinta) de la DGITSS sobre actuaciones preventivas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de trabajo no declarado. Asimismo, en la Consulta de 20 de junio de 2014 de la DGITSS sobre criterios de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ante falta de alta y cotización. La infracción se considera grave según el art. 22.2 LISOS, pudiendo quedar la sanción comprendida entre los 3.126 y los 10.000 euros por cada trabajador afectado, sin perjuicio de que se incremente la cuantía en función del número de trabajadores afectados según la escala establecida en el art. 40.1.e de dicha Ley.

### 6.1. Acta de infracción

Todos los hechos constatados en la actuación inspectora que determinan que la relación es laboral han de quedar pormenorizadamente incorporados al acta de infracción y ajustarse a los demás requisitos establecidos legalmente, en cuyo caso aquellos gozarán de presunción de certeza, destruible por prueba en contrario del sujeto infractor<sup>40</sup>.

En estos supuestos resulta particularmente importante plasmar en el acta todas las comprobaciones relevantes realizadas en el acto de la visita al centro de trabajo, las declaraciones de los trabajadores afectados y de terceros relacionados que hayan sido efectuadas al funcionario actuante, así como la referencia detallada de los documentos examinados que apoyen la conclusión alcanzada en el conjunto de la actuación inspectora. Piénsese que la jurisprudencia<sup>41</sup> viene admitiendo la presunción de certeza de las afirmaciones del inspector o subinspector cuando asevera haber visto un documento con un determinado contenido, o que una determinada persona le hizo unas concretas manifestaciones<sup>42</sup>.

Si, además, se constatase que el abogado no ha recibido retribución económica alguna o esta es inferior al SMI a pesar de prestar sus servicios para el despacho en condiciones propias de una relación laboral (sobre la

---

<sup>40</sup> Art. 23 LOITSS, art. 51.2 LISOS y art. 15 del RD 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

<sup>41</sup> Por todas, *vid.* FD 2º, STS (Contencioso-administrativo) de 28 de febrero de 2012, rec. de casación n. 1616/2010, recogiendo la inveterada y copiosa jurisprudencia acerca del alcance de la presunción de certeza de la que gozan las actas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: la «presunción de certeza alcanza únicamente a los hechos comprobados por el Inspector actuante y reflejados en el acta, bien porque al constituir una realidad objetiva fueron susceptibles de percepción directa por aquél en la visita girada, o bien por haber sido comprobados por el Inspector documentalmente, o a través de testimonios o de otras pruebas válidamente obtenidas, con reflejo de éstas o al menos alusión a ellos en el acta levantada. Por tanto, la presunción es destruible por prueba en contrario, que alcanza a los hechos constatados por el Inspector y reflejados en el acta, pero no a opiniones, valoraciones o calificaciones jurídicas, extendiéndose también el control jurisdiccional a los medios empleados por aquél para llegar a las afirmaciones contenidas en el acta (STS 6 de mayo de 1993 y 8 de mayo de 2000). En definitiva, la Inspección se halla autorizada para reflejar en las actas no sólo los hechos directamente constatados en aprehensión directa de los mismos, sino también aquellos datos o circunstancias obtenidas de forma indirecta, a través de otros medios, en cuanto se consignen o precisen los medios de prueba manejados permitiendo el examen a posteriori sobre el acierto o no de la conclusión extraída por la Inspección».

<sup>42</sup> *Vid.* R.A. LÓPEZ PARADA, *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Jurisdicción Social*, en *Trabajo y Derecho*, 2016, n. 3, p. 11.

base de que el despacho considera que la experiencia que el abogado – normalmente, recién graduado – adquirirá con el trabajo que se le facilita constituye una adecuada retribución por cuanto que le permitirá engrosar y mejorar su “curriculum” de cara a futuras oportunidades laborales), procedería levantar acta de infracción muy grave por impago del salario debido por el trabajo realizado por cuenta ajena. En dicha acta habrán de consignarse los perjuicios económicos concretos – el importe del salario impagado incluyendo los criterios seguidos para su determinación – que se causan al trabajador o trabajadores afectados (art. 14.3, RD 928/1998), debiendo el inspector de Trabajo y Seguridad Social que ha extendido dicha acta proponer a su superior jerárquico la formulación de demanda de oficio ante la jurisdicción social (art. 22.14 LOITSS) lo que dará lugar a la tramitación del correspondiente procedimiento de oficio ante la jurisdicción social regulado en los arts. 148-150 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.

## **6.2. Acta de liquidación de cuotas a la Seguridad Social**

El aspecto mas relevante sería el concerniente a la determinación de las bases de cotización a atribuir al trabajador o trabajadores afectados en el periodo objeto de liquidación en cuanto que las mismas formarán parte del cálculo que establezca el importe de las prestaciones económicas de Seguridad Social que puedan generarse en el futuro.

Dichas bases mensuales serán equivalentes a las cantidades económicas brutas efectivamente percibidas o devengadas – de ser estas superiores – por el afectado sin que, en ningún caso, pueda ser inferior a la cuantía de la base mínima del grupo 1 de cotización (en este grupo quedan incluidos los licenciados y graduados) vigente en cada momento. Si se desconocen esas retribuciones o las mismas no se han producido, se estimará como base de cotización la media entre la base mínima y la máxima correspondiente al último grupo de cotización conocido en que estuviese encuadrada la categoría del abogado afectado. Si se tratase de su primer empleo y no fuese aplicable esta última regla, la base de cotización sería la mínima del grupo 1<sup>43</sup>.

Contra las actas levantadas el sujeto infractor puede presentar escrito de alegaciones en el plazo de los quince días hábiles contados desde el siguiente al de la notificación de aquellas. Dado que, de presentarse estas alegaciones,

---

<sup>43</sup> Art. 35.2 del RDL 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y art. 32.2 del RD 928/1998.

versaran, en la mayoría de los casos, sobre la impugnación misma de la existencia de relación laboral, la autoridad laboral podrá iniciar procedimiento de oficio ante la jurisdicción social, mediante la oportuna demanda de oficio, cuando tales actas «haya[n] sido impugnada por el sujeto responsable con base en alegaciones y pruebas que, a juicio de la autoridad laboral, puedan desvirtuar la naturaleza laboral de la relación jurídica objeto de la actuación inspectora» (art. 148.d, Ley 36/2011). Las afirmaciones de hechos que se contengan en la resolución o comunicación base del proceso harán fe salvo prueba en contrario, incumbiendo toda la carga de la prueba a la parte demandada<sup>44</sup>. A este respecto, algunas resoluciones judiciales asumen plenamente este precepto calificando a las actas de infracción como medio de prueba cualificado<sup>45</sup>, pero lo cierto es que dichas afirmaciones ni han de prevalecer necesariamente frente a otras pruebas que conduzcan a conclusiones distintas ni pueden impedir que el órgano judicial forme su convicción sobre la base de una valoración o apreciación razonada del conjunto de las pruebas practicadas<sup>46</sup>. Es decir, la actuación de la Inspección de Trabajo tiene un carácter informativo que conduce a la ulterior valoración por parte de quien juzga en instancia, como un medio probatorio más sin que quepa atribuirle efecto vinculante alguno y sin que pueda excluirse el análisis de los demás medios de prueba y, en suma, la necesaria convicción de quien juzga tras la valoración de todos ellos.

Así las cosas, aquellas actuaciones iniciadas de oficio por parte de la Inspección de Trabajo en relación con la situación de los falsos autónomos – sin mediar, por tanto, reclamación de los afectados – en no pocas ocasiones son anuladas cuando los trabajadores no ratifican en sede judicial lo que afirmaron al funcionario actuante pues algunos órganos judiciales soslayan – cuando no minusvaloran – las actuaciones inspectoras amparados en la facultad de alcanzar su convicción y fallo por la valoración que hacen del conjunto de la prueba<sup>47</sup>.

---

<sup>44</sup> Art. 150.2.d de la Ley 36/2011. En los procedimientos de impugnación de actos administrativos v en materia laboral y de Seguridad Social (excluidos los prestacionales) el párrafo segundo del art. 151.8 de dicha Ley dice: «Los hechos constatados por los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social o por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos legales pertinentes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados».

<sup>45</sup> FD 3º, STSJ (Social) Andalucía/Granada rec. n. 1146/2017, cit.

<sup>46</sup> STC 76/1990, FJ 8º; STC 14/1997, FJ 7º; STC 35/2006, FJ 6º; STC 82/2009, FJ 4º.

<sup>47</sup> FD 2º, STS (Contencioso-administrativo) de 24 de junio de 1991, rec. n. 1921/1989; FD 3º, STS (Contencioso-administrativo) de 20 de enero de 1997, rec. n. 1806/1991; FD 3º, STS (Contencioso-administrativo) de 21 de marzo de 1997, rec. n. 449/1991; FD 3º, STS (Contencioso-administrativo) de 20 de junio de 1997, rec. n. 9859/1990, entre otras.

## **7. Efectos derivados de la actuación inspectora en relación con la situación de Seguridad Social: el alta del abogado en el Régimen General de la Seguridad Social**

Los efectos del alta en el Régimen General se retrotraerán a la fecha en la que se haya efectuado la actuación inspectora si bien, en el caso de que se haya extendido acta de liquidación de cuotas, los efectos se retrotraerán, para causar futuras prestaciones, a la fecha de inicio del periodo de liquidación figurado en el acta, siempre que se hubiere efectuado el ingreso de su importe<sup>48</sup>.

Por otra parte, las altas de oficio en el Régimen General realizadas por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cuando esta detecta el encuadramiento irregular de trabajadores en el RETA por tratarse de “falsos autónomos” solían provocar la solicitud de baja por el periodo objeto del alta de oficio por parte de las empresas o de los propios trabajadores. Para evitar esta distorsión en el procedimiento se operó la pertinente reforma reglamentaria<sup>49</sup> de forma que es preceptivo el informe de la Inspección de Trabajo cuando se pretenda por el interesado la baja con posterioridad al periodo del alta de oficio y, respecto al propio periodo de alta de oficio, las solicitudes de baja o variaciones de datos solicitadas por los interesados no producirán efectos ni extinguirán la obligación de cotizar hasta la finalización del procedimiento sancionador y liquidatorio.

## **8. Valoraciones finales**

Es momento de que la CEAJ, a través del CGAE, haga llegar al Ministerio de Trabajo y Economía Social la conveniencia de incluir en los programas de actuación de la Inspección de Trabajo un plan específico a nivel estatal

---

<sup>48</sup> Art. 35.1.2 del RD 84/1996 de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social en la interpretación que hacen las Consultas de 12 de junio de 2012 (n. 14-2012) y de 30 de enero de 2006 (n. 54-2006) de la Subdirección General de Ordenación e Impugnaciones de la Tesorería General de la Seguridad Social.

<sup>49</sup> RD 997/2018, de 3 de agosto, por el que se modifica el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el RD 84/1996, de 26 de enero. Se modificó el art. 31.3 y se añadió el apartado 7 al art. 35.

de lucha contra los falsos autónomos en el sector de la abogacía.

Aun así, entiendo que los propios Colegios de Abogados podrían contribuir a combatir esta práctica a tenor de lo previsto en el art. 25 EGAE: «Los Colegios de Abogados podrán exigir la presentación de los contratos de colaboración y de trabajo a fin de verificar que se ajustan a lo establecido en este Estatuto General. En las actuaciones que realice el colaborador en régimen especial o en régimen de derecho laboral, por sustitución o por delegación del despacho con el que colabore, deberá hacer constar en nombre y por cuenta de quien actúa».

El acceso, tratamiento y análisis de semejante información por parte de los órganos competentes de los Colegios de Abogados podría suponer una forma de detección de abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos como falsos autónomos.

En esta misma dirección, iniciativas como la de instaurar un sello de calidad que acredite y certifique a los despachos que promuevan las buenas prácticas laborales solicitándoles compromisos y documentos que acrediten que el despacho asume los costes laborales del abogado joven que se incorpora como empleado del mismo o la de conceder certificado de calidad a las ofertas de la bolsa de trabajo de los Colegios que cumplan varios requisitos (retribución mínima, jornada de 40 horas, formación a cargo de la empresa, proyección profesional) contribuirían a prevenir eficazmente estas prácticas y, a buen seguro, reducir su incidencia en el sector<sup>50</sup>.

Según el EGAE, los Colegios de Abogados son corporaciones de derecho público (art. 2.1) que cuentan entre sus fines esenciales el de la defensa del Estado social y democrático de derecho y la de los derechos e intereses profesionales de todos los colegiados (art. 3.1) estando legitimados para ser parte en cuantas causas afecten a los derechos e intereses profesionales y ejercer las acciones administrativas procedentes (art. 4.1.a), siendo una de sus funciones la de evitar la competencia desleal entre los colegiados (art. 4.1.j). Por todo ello, el conocimiento que pudieran tener los Colegios de Abogados de las prácticas fraudulentas de las que hablamos deberían determinar, en su caso, la comunicación de tales hechos a la correspondiente Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social o a la propia Dirección General del Organismo Autónomo.

Los valores y principios que inspiran y fundamentan esta profesión obligan encarecidamente a sus instituciones representativas a emprender con

---

<sup>50</sup> Propuestas de la Agrupación de Jóvenes Abogados de Madrid y del Grupo de la Abogacía Joven del Colegio de Abogados de Barcelona, respectivamente, recogidas por P. ESTEBAN, *Los 'riders' de la abogacía: 60 horas por 500 euros*, en [cincodias.elpais.com](http://cincodias.elpais.com), 5 octubre 2020.

urgencia cuantas acciones y medidas sean precisas para procurar que los abogados que trabajan por cuenta ajena desempeñen su profesión disfrutando de los derechos reconocidos por la normativa laboral y acabar con conductas minoritarias que, padecidas mayoritariamente por los jóvenes graduados, empañan el merecido prestigio de la abogacía española.

## 9. Bibliografía

CALVO VÉRGEZ J., *La problemática de los llamados falsos autónomos en el mercado laboral español*, en *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2020, n. 8

DE LA PUEBLA PINILLA A., *La nueva relación laboral especial de los abogados que prestan servicios en despachos individuales o colectivos*, en *Relaciones Laborales*, 2006, n. 4, pp. 851-870

ESTEBAN LEGARRETA R., *Una aproximación crítica al ámbito subjetivo de la futura relación laboral especial de los abogados*, en *IUSLabor*, 2006, n. 4

ESTEBAN P., [Los 'riders' de la abogacía: 60 horas por 500 euros](#), en [cincodias.elpais.com](#), 5 octubre 2020

GARCÍA PIÑEIRO N.P., *Del abogado autónomo al abogado trabajador por cuenta ajena: la relación laboral especial de los abogados al servicio de despachos profesionales*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, n. 83, pp. 151-178

GONZÁLEZ ORTEGA S., *La presunción de existencia del contrato de trabajo*, en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al profesor Manuel Alonso Olea*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990

GUTIÉRREZ VELASCO I., *Balance de situación de la contratación del abogado*, en *Trabajo y Derecho*, 2019, n. 49

LÓPEZ PARADA R.A., *La Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la Jurisdicción Social*, en *Trabajo y Derecho*, 2016, n. 3

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL, *Informe sobre el estado de ejecución del Plan Director 2018-2020*, 2020

MONTOYA MELGAR A., *Sociedades profesionales de abogados y contrato de trabajo*, en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2016, n. 183, pp. 201-222

RODRIGUEZ-PIÑERO M., *La Relación Laboral de los Abogados que prestan Servicios en Despachos*, en *Relaciones Laborales*, 2007, n. 37, pp. 1-17

SEMPERE NAVARRO A.V., ARETA MARTÍNEZ M., *La contratación laboral (especial) entre abogados: presente y perspectivas*, Aranzadi, 2006

TODOLÍ SIGNES A., *El ámbito subjetivo de la aplicación del Estatuto de los Trabajadores ante las nuevas formas de trabajo: la nueva ley California (ABS)*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 66

UBIETO G., [La Seguridad Social deja de ingresar casi 600 millones de euros por los falsos autónomos](#), en [www.elperiodico.com](http://www.elperiodico.com), 28 agosto 2018



# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*