

Sección: 4.^a

Secretaría: Sr./Sra. Oliver Sánchez

Recurso: 001 / 0000006 / 2007

AL TRIBUNAL SUPREMO

SALA TERCERA
DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO

ISABEL CAÑEDO VEGA, Procuradora de los Tribunales y de la **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (C.S. CC.OO.)**, parte recurrente en el procedimiento de referencia, respetuosamente ante la Sala comparece y como mejor proceda en derecho, **DICE**:

Que por medio del presente escrito viene, dentro del término conferido mediante diligencia de ordenación de fecha veintiocho de marzo de dos mil siete, a formalizar la demanda en el recurso contencioso-administrativo interpuesto en su día contra el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.

Sirven de base a la presente **DEMANDA** los siguientes

HECHOS

PRIMERO.- En el BOE del 19 de noviembre de 2005, se publicó la Ley 22/2005, de 18 de Noviembre, (BOE del 19-11-05) por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea.

Su Disposición adicional primera, pese a que el objeto de la Ley, como su denominación indica, es la incorporación de diversas Directivas Comunitarias al

ordenamiento jurídico español, **ninguna de ellas de contenido laboral**, declara relación laboral de carácter especial la relación de los abogados que prestan servicios en despachos, individuales o colectivos, con el siguiente contenido:

“1. La actividad profesional de los abogados que prestan servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo, tendrá la consideración de relación laboral de carácter especial, y ello sin perjuicio de la libertad e independencia que para el ejercicio de dicha actividad profesional reconocen las leyes o las normas éticas o deontológicas que resulten de aplicación.

No se considerarán incluidos en el ámbito de la relación laboral que se establece en esta disposición, los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o asociados con otros. Asimismo, tampoco estarán incluidas las colaboraciones que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos.

En los términos establecidos en el [artículo 11](#) del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), se podrán concertar contratos de trabajo en prácticas.

2. El Gobierno, en el plazo de doce meses, regulará mediante Real Decreto, la relación laboral a que se refiere el primer párrafo del apartado anterior.

3. Los abogados que estén incluidos en el ámbito de la relación laboral de carácter especial que se establece en el apartado 1 de esta disposición serán dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social el día primero del tercer mes siguiente a la entrada en vigor de la presente Ley.

Los procedimientos sancionadores y de liquidación de cuotas a la Seguridad Social, que afecten a los abogados señalados en el párrafo anterior y se encuentren en trámite a la entrada en vigor de la presente Ley, se resolverán de acuerdo con lo establecido en el citado párrafo.

No obstante lo anterior, se considerarán válidas a todos los efectos las cotizaciones que se hubieran realizado a la Seguridad Social por los referidos abogados con anterioridad a la fecha que se indica en el párrafo primero de este apartado.”

La mencionada Disposición Adicional fue incorporada al texto de la Ley mediante enmienda presentada en el Senado.

SEGUNDO. Haciendo uso de habilitación prevista en el apartado 2 de la Disposición adicional primera de la Ley 22/2005, por Real Decreto 1331/2006,

de 17 de noviembre, se ha regulado la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, Real Decreto que ha sido publicado en el BOE de 18 de noviembre de 2006.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

FUNDAMENTOS PROCESALES

I.- COMPETENCIA DE JURISDICCIÓN.- Le corresponde a la jurisdicción contencioso-administrativa de conformidad con lo establecido en el artículo 24 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley 6/85, de 1 de julio, y artículo 1 y 2.1.a) de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, Ley 29/1998, de 13 de julio, en adelante LJCA.

II.- COMPETENCIA FUNCIONAL.- Está atribuida a ese Alto Tribunal por el artículo 58 de la LOPJ y el artículo 12.1.a) de la LJCA por ser objeto del recurso una disposición del Consejo de Ministros.

III.- PROCEDIMIENTO.- El ordinario que regula el capítulo I del Título IV de la LJCA.

IV.- LEGITIMACIÓN ACTIVA.- La ostenta el Sindicato demandante por mor del artículo 19.1.b) de la LJCA.

V.- LEGITIMACIÓN PASIVA.- Le corresponde a la Administración General del Estado, a la que pertenece el órgano autor del Acuerdo recurrido conforme señalan los artículos 1 y 21.1.a) de la LJCA.

FUNDAMENTOS DE DERECHO SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO

PRIMERO

Se formula el presente motivo al amparo del artículo 88. 1 d) de la Ley reguladora de la jurisdicción contenciosa-administrativa por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, en tanto que al entender de esta parte, el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, aprobado en desarrollo de la habilitación prevista en el apartado 2 de la Disposición adicional primera de la Ley 22/2005, incurre en vicio de inconstitucionalidad al contravenir el artículo 35.2 y 14 de la Constitución

Española, puesto que, **sin una justificación suficiente, objetiva ni razonable, establece para un grupo de trabajadores un régimen laboral diferenciado al regulado con carácter general por el Estatuto de los Trabajadores.**

I.- El Tribunal Constitucional ha venido elaborando una doctrina sobre los límites que tiene el legislador a la hora de configurar el cuadro de derechos y deberes que corresponden a determinadas categorías de trabajadores y las posibilidades de que la regulación legal imponga un tratamiento diferenciado respecto del conjunto de los trabajadores. Lejos de admitir una facultad incondicional del legislador para dispensar dicho tratamiento, ha venido a exigir que tales diferencias resulten justificadas, razonables y proporcionadas con arreglo a los fines perseguidos, en virtud de lo dispuesto en los arts. 35.2 y 14.1 de la Constitución.

En efecto, la Sentencia del Tribunal Constitucional 227/1998, de 26-11 -BOE 30-12-98- analizó la constitucionalidad del art. 1.3.g) ET según la redacción dada por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que establecía la exclusión de los transportistas con vehículo propio del ámbito del contrato de trabajo.

El TC reconoce que la finalidad esencial de la normas laborales supone la inserción de la relación jurídica en “... **un sector del ordenamiento regido por principios orientados a proteger a la parte más débil de tal relación diferenciando así el contrato de trabajo de otras relaciones contractuales afines, civiles o mercantiles...**” -FJ 3º-.

La configuración de la relación laboral por el legislador es una materia de relevancia constitucional. Como dice la citada STC “**En efecto, el mencionado art. 35.2 CE, al disponer que «la ley regulará un estatuto de los trabajadores» no se limita a configurar una reserva de ley, sino que al deferir al legislador la normación de un régimen jurídico específico para los trabajadores, le encomienda simultáneamente la tarea de acotar, otorgándole así relieve constitucional, a un determinado sector social, constituido por las personas físicas vinculadas por el dato común de la prestación de actividad configurada como relación contractual laboral, a lo que viene a añadirse la circunstancia de que el concepto o categoría de trabajador es determinante del ámbito subjetivo de determinados derechos, de distinto carácter reconocidos por la Constitución (arts. 7, 28.1 y 2, 37.1 y 42), y sin que esta proyección constitucional se agote en los indicados derechos sustantivos, trascendiendo también al plano procesal, como ha reconocido la jurisprudencia de este Tribunal (STC 3/1983, fundamento jurídico 3.º reiterada en las SSTC 65/1983, 114/1983 y 125/1995)”.**

Entiende el Tribunal que, ciertamente, la Constitución no recoge un específico concepto de trabajador por cuenta ajena, sino que ello corresponde configurarlo al legislador estatal según el art. 35.2 y 149.1.7 CE, pero el legislador no es completamente libre para determinarlo, sino que la propia Constitución impone límites, de modo que “...**las normas que en particular delimitan dicho ámbito subjetivo, en forma de exclusión o delimitación**

negativa de determinadas personas, en razón de su actividad profesional o laboral, dada la relevancia constitucional que dicha exclusión adquiere, habrá de evitar que, por medio de las mismas, no se lleve a cabo una restricción constitucionalmente ilegítima de los trabajadores como sector social". Y una vez que el legislador lleva a cabo dicha acotación de la figura del trabajador, tampoco puede excluir **"...del ámbito de aplicación así configurado y de los derechos de él derivados, a grupos de trabajadores o a determinados tipos de prestaciones en función de un criterio que, por injustificado o irrazonable, resulte constitucionalmente inaceptable por contrario al principio de igualdad"**.

El canon de constitucionalidad al que se supedita la implantación de un régimen jurídico diversificado entre los trabajadores lo recoge la STC en los siguientes términos: **"El control de constitucionalidad que de este mandato del art. 35.2 CE resulta ha de reputarse más intenso que el que cabe obtener a partir del principio general de igualdad (art. 14 CE), es decir, de la proscripción constitucional de las diferencias de trato carentes de un fundamento objetivo y razonable, por medio de la comparación de los excluidos con los incluidos en el reiterado ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores, con la consecuencia, ya señalada, de que, respetadas las exigencias derivadas del art. 35.2 CE, también habrá de entenderse respetado dicho principio general de igualdad (art. 14 CE)"**.

Por tanto, como aplicación concreta de dicha doctrina, el TC en modo alguno acepta que el legislador apele a meros criterios de conveniencia u oportunidad política para delimitar la esfera de los derechos y deberes propios de una concreta categoría de trabajadores. Por el contrario, exige una ponderación de las circunstancias objetivas que justifican un tratamiento diferenciado, y que son las que legitiman una diferenciación de su estatuto jurídico respecto del resto de trabajadores.

Por otra parte, el principio de igualdad que recoge el art. 14.1 de la Constitución, como ha declarado el Tribunal Constitucional desde la STC 22/1981, de 2 de julio, recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derecho Humanos, **«... no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad, en suma, son las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias**

jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos» (SSTC 200/2001, de 4 de octubre [RTC 2001, 200], F. 4, y 88/2005, de 18 de abril [RTC 2005, 88], F. 5, por todas). –STC 213/2005, de 21 de Julio.

Lo propio del juicio de igualdad, ha dicho este Tribunal, es **«su carácter relacional conforme al cual se requiere como presupuestos obligados, de un lado, que, como consecuencia de la medida normativa cuestionada, se haya introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas»** (STC 181/2000, de 29 de junio [RTC 2000, 181] , F. 10) y, de otro, que **«las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso (SSTC 148/1986, de 25 de noviembre [RTC 1986, 148] , F. 6; 29/1987, de 6 de marzo [RTC 1987, 29] , F. 5; 1/2001, de 15 de enero [RTC 2001, 1] , F. 3). Sólo una vez verificado uno y otro supuesto resulta procedente entrar a determinar la licitud constitucional o no de la diferencia contenida en la norma»** (STC 200/2001, de 4 de octubre [RTC 2001, 200], F. 5).

II.- La Disposición Adicional primera de la Ley 22/2005 otorgó el carácter de relación laboral especial a los abogados que presten servicios profesionales por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados y habilitó al Gobierno para regular mediante Real Decreto dicha relación laboral, sin especificar ningún contenido concreto de los caracteres que debía tener la regulación de esa relación laboral, estableciendo una habilitación genérica e incondicionada al titular del poder reglamentario. Dicha norma y el Real Decreto dictado en su desarrollo suponen una verdadera deslegalización del conjunto de derechos y deberes laborales que tenían esos trabajadores, una auténtica expulsión de estos trabajadores del ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, expulsión pese a que en su relación laboral están presentes las notas de laboralidad: ajeneidad y dependencia, y expulsión cierta, en tanto que el artículo 2.3 del ET sólo les garantiza los derechos básicos reconocidos en la Constitución, pero no la regulación laboral común establecida por el Estatuto de los Trabajadores en desarrollo del artículo 35.2 de la Constitución. Ciertamente no estamos ante una exclusión a través del apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, pero sí ante una expulsión de la regulación laboral común, y por tanto está en cuestión no sólo el artículo 14 de la Constitución sino también el 35.2.

La Disposición Adicional primera de la Ley 22/2005 segregó a un colectivo de personal que hasta ese momento venían rigiendo sus derechos y obligaciones bajo la cobertura de un contrato de trabajo en régimen laboral común y que generaba la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y el Real Decreto dictado en su desarrollo, ha materializado la segregación estableciendo condiciones laborales diferenciadas para dicho colectivo.

La redacción del apartado primero de la norma legal y del artículo 1 del Real Decreto 1331/2006, dejan meridianamente claro que se está afectando a trabajadores que, antes de la entrada en vigor de la norma legal, eran calificados como trabajadores por cuenta ajena. Y del mismo modo, tampoco hay dudas que los casos en los que la prestación de servicios se calificaba como realizada por cuenta propia, siguen al margen de la nueva relación laboral especial, y, por tanto, de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social.

Precisamente el alcance de la Disposición Adicional primera de la Ley 22/2005 y del Real Decreto 1331/2006 es segregar a un colectivo que hasta entonces tenía la calificación de trabajador por cuenta ajena, y que así había sido considerado por el Tribunal Supremo, para, manteniendo dicho concepto, asignarle el tratamiento de una relación laboral especial, deslegalizar el instrumento normativo regulador de sus derechos y obligaciones, con pérdida de los derechos que, como mínimos, establecen normas de rango legal como el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Laborales.

El Tribunal Supremo, en su Auto de la Sala de lo Social de 15 de abril de 2004 ya vino a reconocer que a efectos de laboralidad es indiferente que el tipo de trabajo sea el propio de abogado y, en su sentencia de 3 de mayo de 2005, señaló que ***“la ajeneidad resulta, en primer lugar, de la presunción «iuris tantum» del art. 8.1 del [ET \(RCL 1995, 997\)](#), a la que ya antes nos hemos referido, y que traslada a la receptora de los servicios la carga de acreditar que era quien los prestaba el que recibía la utilidad de ellos, prueba aquí no conseguida. Y cuando se trata, cual es aquí el caso, de que sea un profesional liberal quien presta tales servicios, la nota de ajeneidad viene también íntimamente ligada a la forma de retribución, constituyendo un claro indicio que inclina a pensar en el arrendamiento de servicios el hecho de que la retribución se perciba en función de los asuntos en los que el profesional ha intervenido, mientras que juega a favor de la relación laboral el hecho de que la retribución obedezca a un parámetro fijo ([Sentencias de esta Sala de 9 \[RJ 1990, 886\]](#) y de [24 de febrero de 1990 \[RJ 1990, 1911\]](#)), siendo esto último lo que en el presente caso acontece”***. Para añadir en su fundamento sexto y tras un análisis de los elementos que definen la relación laboral, que ***“a la vista de lo razonado, se llega a la conclusión de que la relación existente entre las partes era constitutiva de un auténtico contrato de trabajo”***.

Las razones para someter la actividad de la Abogacía en despachos de abogados individuales o colectivos, a una relación laboral especial no las aporta la Ley, ni en su articulado ni en su exposición de motivos. Tampoco consta que se hubiera llevado a cabo ningún género de trabajo preparatorio, ni valoración en ninguna comisión parlamentaria, ni existen antecedentes para ponderar los intereses manejados por el legislador para dispensar un tratamiento tan singular a esta concreta actividad profesional.

La falta de justificación de la decisión tomada por el legislador para atribuir dicho tratamiento específico, la trata de sustituir el Ejecutivo en el Preámbulo del RD 1331/2006, en el que se señala: ***“La regulación de una relación***

laboral de carácter especial implica el que, para una relación de trabajo en la que concurren las notas definitorias de las relaciones de trabajo por cuenta ajena -voluntariedad, ajenidad, retribución e inclusión en el ámbito de organización y dirección de otra persona que hace suyos los frutos del trabajo- se establezca una regulación específica y diferenciada de la regulación de la relación laboral común que se recoge en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo en razón a que en aquélla se dan determinadas peculiaridades o especialidades que se concilian o avienen mal con la regulación que de la relación laboral común se contiene en la indicada norma estatutaria.

En este sentido, en el caso de la relación laboral que se establece entre los abogados y los despachos de abogados se pueden identificar como peculiaridades o especialidades que justifican una regulación específica, distinta a la prevista para la relación laboral común, las siguientes:

a) El ámbito en que se desarrolla la relación laboral, los despachos de abogados, en el que aparece una relación triangular, titular del despacho, cliente y abogado que, sin duda, condiciona el desarrollo de la relación laboral entre los abogados y los despachos.

b) Las condiciones en que los abogados tienen que desarrollar su actividad laboral en los despachos, en la medida en que además de las normas laborales que resulten de aplicación, a los abogados se les aplicarán las normas que rigen la profesión, incluidas las estatutarias y las éticas y deontológicas.

El sometimiento de los abogados a la normativa que rige la profesión condiciona el desarrollo de la relación laboral con los despachos en la medida en que la aplicación de dicha normativa implica:

El reconocimiento a los abogados de un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la organización y dirección de su trabajo.

La limitación de las facultades de dirección y control del trabajo de los titulares de los despachos en su condición de empleadores de los abogados.

Mayores exigencias a los abogados en la ejecución de su actividad laboral en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia y confidencialidad y de los plazos que se establecen en las normas procesales.

Un más estricto respeto entre los titulares de los despachos y los abogados de los principios de buena fe y recíproca confianza.

La imposición a los abogados de un régimen de incompatibilidades y de prohibiciones en el ejercicio de su actividad profesional que impide a los abogados actuar en caso de existir un conflicto de intereses y defender intereses en conflicto.

Y, en fin, el sometimiento estricto de los abogados, cualquiera que sea la forma en que ejerzan la profesión, a las normas y usos de la deontología profesional de la abogacía, a las normas colegiales, y al consiguiente régimen disciplinario colegial.

En definitiva, a los abogados se les reconocen derechos y se les imponen obligaciones en normas o por poderes no estrictamente laborales, que deben ejercitar o cumplir al mismo tiempo que los derechos y deberes

laborales, y cuyos incumplimientos están sometidos a sanción por parte de poderes asimismo ajenos a los del empleador.

Además, en el ejercicio de su profesión la función de los abogados trasciende o va más allá de los intereses concretos de los clientes y de los despachos, en la medida en que son un instrumento básico para garantizar sus derechos, pero también para hacer efectiva la tutela judicial en la medida en que participan en la función pública de la administración de justicia.

Las peculiaridades antes indicadas, que son inherentes al ejercicio de la profesión de abogado, proyectadas en el ámbito de los despachos de abogados en los que el cliente difiere de la persona del empleador, son las que hacen inviable la total o completa aplicación de la regulación laboral común contenida en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral que se establece entre los abogados y los despachos”.

III.- A efectos de determinar si se ha producido una violación del artículo 14 de la Constitución, en cuanto establece que los españoles son iguales ante la ley, el Tribunal Constitucional en su sentencia de 200/2001, de 29 de junio señala que se han de verificar dos presupuestos, el primero si se ha introducido directa o indirectamente una diferencia de trato entre grupos o categorías de personas y de otro, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso.

Pues bien el primer presupuesto exigido por el Tribunal Constitucional, se ha producido, en tanto que por una disposición legal, la disposición adicional primera, apartado 1, de la Ley 22/2005, de 18 de noviembre y por la regulación contenida en el Real Decreto 1331/2006, se ha producido una diferencia de trato de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales y colectivos, a los que se les expulsa del régimen común contenido en el Estatuto de los Trabajadores y se les regula un régimen diferenciado para su relación laboral, y los abogados que, sometidos al régimen laboral común, prestan sus servicios para empresas públicas y privadas, y especialmente en relación con abogados, asimismo con relación laboral común, que prestan sus servicios para otras entidades, entre ellas sindicatos y asociaciones. Igualmente se produce una diferencia de trato en relación con otros profesionales a los que también se les exige el requisito de colegiación, entre ellos médicos, ingenieros, arquitectos, que con relación laboral común trabajan para empresas públicas y privadas (entre otros supuestos, los médicos de empresa, ingenieros y arquitectos en empresas de construcción) y despachos profesionales o para las sociedades profesionales contempladas en la Ley 2/2007.

El segundo presupuesto, que las situaciones subjetivas que quieran traerse a la comparación sean, efectivamente, homogéneas o equiparables, es decir, que el término de comparación no resulte arbitrario o caprichoso, igualmente se produce, y ello porque la comparación se realiza con los abogados que, trabajando para empresas públicas o privadas, y especialmente para sindicatos u otras organizaciones, se les mantiene en el régimen laboral común aprobado por el Estatuto de los Trabajadores. Las funciones de los abogados son las

mismas en todos los supuestos: el consejo y la defensa de derechos e intereses públicos o privados, mediante la aplicación de la ciencia y la técnica jurídicas (artículo 1.1 del Real Decreto 658/2001 por el que se aprueba el Estatuto general de la Abogacía Española), todos están sometidos, en su ejercicio profesional, a la normativa legal y estatutaria, al fiel cumplimiento de las normas y usos de la deontología profesional de la abogacía y al consiguientes régimen disciplinario colegial (artículo 1.2 del Real Decreto 658/2001 por el que se aprueba el Estatuto General de la Abogacía Española). Asimismo, la relación triangular entre el empresario del abogado, abogado y cliente no sólo se da en los despachos de abogados, también está presente en los sindicatos u otras organizaciones, tales como las defensoras de los consumidores, víctimas de violencia de género, de hombres o mujeres separados, entre otras. Tanto en los sindicatos como en dichas organizaciones, al igual que en los despachos de abogados, se produce una relación triangular entre el abogado, el cliente y el despacho, sindicato u organización. El cliente no es del abogado sino del despacho, sindicato u organización. Así, los artículos 10 g) y 39 de los Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO, que se encuentran incorporados en autos al haber sido adjuntados por esta parte con su escrito de interposición del presente recurso, reconocen el derecho de sus afiliados al asesoramiento y asistencia jurídica que les es facilitada por el Sindicato mediante sus servicios jurídicos propios, en régimen de relación laboral común (Se adjunta como documento nº 1 certificado del Secretario de Administración y Finanzas de la Confederación Sindical de CCOO).

Así pues, las situaciones subjetivas comparadas en el párrafo anterior son homogéneas o equiparables, sin que el término de comparación resulte arbitrario o caprichoso. Sin embargo el legislador, a través de la Disposición Adicional primera de la Ley 22/2005, y el Ejecutivo, a través del Real Decreto 1331/2006, establecen una regulación específica y diferenciada de la regulación de la relación laboral común para los abogados que prestan sus servicios en los despachos de abogados individuales o colectivos, pese a que en su actividad se dan las mismas peculiaridades que en las situaciones colectivas comparadas en el párrafo anterior, abogados que prestan sus servicios con relación laboral para empresas públicas o privadas o para sindicatos u otras organizaciones, que se mantienen en la relación laboral común.

La actividad laboral de los abogados que prestan sus servicios en despachos de abogados individuales o colectivos, no sólo es homogénea o equiparable con la de los abogados que desarrollan su actividad profesional en régimen laboral común en empresas públicas o privadas, y especialmente en sindicatos u otras organizaciones, sino también en relación con otros profesionales que para el ejercicio de su actividad profesional, deben estar igualmente colegiados y sometidos al régimen deontológico y disciplinario propio de la correspondiente actividad profesional. Todas las profesiones colegiadas, y no solamente la de abogado, están sometidos al ordenamiento de la actividad profesional realizada por su correspondiente colegio, que debe velar por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos de los particulares, es decir clientes, y ejercer la facultad disciplinaria en el orden

profesional y colegial (artículo 6 letra i de la ley 2/1974, de 13 de febrero, de colegios profesionales).

Pues bien, la Disposición Adicional primera de la Ley 22/2005 y el Real Decreto 1331/2006, sólo expulsa del régimen laboral común a los abogados que prestan sus servicios en los despachos de abogados individuales o colectivos, pese a que, como ya se ha examinado, sus condiciones profesionales son homogéneas o equiparables, no sólo a la de otros abogados que mediante relación laboral común prestan sus servicios para empresas y especialmente para sindicatos u otras organizaciones, sino también a las otras profesiones colegiadas, y en concreto, a la de otros profesionales que con relación laboral prestan sus servicios para las sociedades profesionales constituidas al amparo de la Ley 2/2007, de 15 de marzo, de sociedades profesionales. De la aplicación conjunta de esta ley y de la Disposición Adicional primera de la Ley 22/2005, sí la sociedad profesional es un despacho colectivo de abogados, los abogados que trabajen para la misma, estando presente los elementos constitutivos de la relación laboral, tendrán una regulación laboral especial, por el contrario, si la sociedad profesional está constituida por médicos o por arquitectos y, trabajan para la misma, estando presente las características que definen la relación laboral, médicos o arquitectos respectivamente, estos tendrán una relación laboral común, pese a que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.i) de la Ley 2/1974 y 9 de la Ley 2/2007, al igual que los abogados, están sometidos al régimen disciplinario y deontológico de su respectivo Colegio Profesional.

IV.- Una vez constatado que la Disposición Adicional primera de la Ley 22/2005 y el Real Decreto 1331/2006 ha establecido un régimen jurídico diferenciado para un grupo de trabajadores, los abogados que prestan sus servicios en despachos de abogados individuales o colectivos, pese a que su situación es homogénea o equiparable a los trabajadores con los que han sido comparados en los párrafos anteriores, abogados que trabajan con relación laboral para empresas, sindicatos u otras organizaciones, y profesionales colegiados que trabajan, igualmente con relación laboral, para empresas públicas y privadas y, especialmente para sociedades profesionales, es preciso examinar si se ha respetado el canon de constitucionalidad al que el Tribunal Constitucional supedita la implantación de un régimen jurídico diversificado entre los trabajadores: ***“El control de constitucionalidad que de este mandato del art. 35.2 CE resulta ha de reputarse más intenso que el que cabe obtener a partir del principio general de igualdad (art. 14 CE), es decir, de la proscripción constitucional de las diferencias de trato carentes de un fundamento objetivo y razonable, por medio de la comparación de los excluidos con los incluidos en el reiterado ámbito subjetivo del Estatuto de los Trabajadores, con la consecuencia, ya señalada, de que, respetadas las exigencias derivadas del art. 35.2 CE, también habrá de entenderse respetado dicho principio general de igualdad (art. 14 CE)”***.

Teniendo en cuenta la justificación recogida en el preámbulo del Real Decreto 1331/2006, ya que en la exposición de motivos de la Ley 22/2005 nada se dice, comprobamos que todos y cada uno de las peculiaridades tenidas en cuenta como criterios objetivos y razonables para justificar la declaración y regulación

de relación laboral especial de los abogados que prestan sus servicios en despachos de abogados individuales o colectivos, están asimismo presentes en la actividad laboral de los trabajadores con los que se ha hecho la comparación en el párrafo anterior, así:

La relación triangular en relación con los abogados y los clientes no sólo está presente en los despachos de los abogados, sino también en los sindicatos y en otras asociaciones que ofrecen a sus asociaciones asesoramiento jurídico a través de abogados incorporados a sus plantillas, por lo que el condicionamiento de la relación laboral es homogénea o equiparable, como los es en relación con otros profesionales, médicos o arquitectos que trabajan por cuenta ajena en despachos, sociedades profesionales, de arquitectos o médicos, en los que igualmente la relación es triangular.

Las condiciones en que los abogados tienen que desarrollar su actividad laboral en los despachos, en la medida en que además de las normas laborales que resulten de aplicación, a los abogados se les aplica las normas que rigen la profesión, incluidas las estatutarias y las éticas y deontológicas, están presentes en la actividad de todos los abogados que prestan sus servicios por cuenta ajena para empresas, sindicatos u otras organizaciones, y así mismo en los otros profesionales colegiados, que con igual régimen laboral, prestan sus servicios en empresas y despachos profesionales constituidos por otros profesionales distintos de los abogado.

La afirmación contenida en el preámbulo de que “**el sometimiento de los abogados a la normativa que rige la profesión condiciona el desarrollo de la relación laboral con los despachos en la medida en que la aplicación de dicha normativa implica:**

El reconocimiento a los abogados de un mayor grado de autonomía, independencia técnica y flexibilidad en la organización y dirección de su trabajo.

La limitación de las facultades de dirección y control del trabajo de los titulares de los despachos en su condición de empleadores de los abogados.

Mayores exigencias a los abogados en la ejecución de su actividad laboral en cuanto al cumplimiento de los deberes específicos de diligencia y confidencialidad y de los plazos que se establecen en las normas procesales.

Un más estricto respeto entre los titulares de los despachos y los abogados de los principios de buena fe y recíproca confianza.

La imposición a los abogados de un régimen de incompatibilidades y de prohibiciones en el ejercicio de su actividad profesional que impide a los abogados actuar en caso de existir un conflicto de intereses y defender intereses en conflicto.

Y, en fin, el sometimiento estricto de los abogados, cualquiera que sea la forma en que ejerzan la profesión, a las normas y usos de la deontología profesional de la abogacía, a las normas colegiales, y al consiguiente régimen disciplinario colegial", es una afirmación aplicable igualmente a todos los abogados y otros profesionales colegiados que prestan sus servicios por cuenta ajena para empresas, sindicatos u otras organizaciones, y despachos profesionales constituidos por otros profesionales distintos de los abogados, en tanto en que todos los abogados y otros profesionales colegiados, como médicos o arquitectos, en la actividad profesional que desarrollan en las empresas, sindicatos, organizaciones o despachos profesionales, están también sometidos a la normativa que rige su profesión, lo que condiciona su actividad en iguales términos, puesto, que igualmente ***"se les reconocen derechos y se les imponen obligaciones en normas o por poderes no estrictamente laborales, que deben ejercitar o cumplir al mismo tiempo que los derechos y deberes laborales, y cuyos incumplimientos están sometidos a sanción por parte de poderes asimismo ajenos a los del empleador"***.

Añade el preámbulo ***"que en el ejercicio de su profesión la función de los abogados trasciende o va más allá de los intereses concretos de los clientes y de los despachos, en la medida en que son un instrumento básico para garantizar sus derechos, pero también para hacer efectiva la tutela judicial en la medida en que participan en la función pública de la administración de justicia"***. Pues bien, idéntica situación se da en los abogados, que con relación laboral, realizan su actividad profesional en empresas públicas y privadas, en sindicatos o en otras Organizaciones, y una situación equiparable se da con respecto a otros profesionales colegiados, que ejercen su actividad profesional en régimen de relación laboral para empresas públicas o privadas o para despachos profesionales, que igualmente son instrumentos básicos para garantizar derechos constitucionales, como la vida en el caso de los médicos, la vivienda en el de los arquitectos, la circulación por el territorio nacional en los ingenieros .

Pues bien las peculiaridades antes indicadas, y que según el preámbulo ***"son las que hacen inviable la total o completa aplicación de la regulación laboral común contenida en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral que se establece entre los abogados y los despachos,*** no solo son inherentes ***"al ejercicio de la profesión de abogado, proyectadas en el ámbito de los despachos de abogados en los que el cliente difiere de la persona del empleador"***, sino también, todas y cada una de ellas, incluida la relación triangular, al ejercicio de la profesión de abogado que los abogados, con relación laboral común, desarrollan en sindicatos u otras organizaciones, así como al ejercicio de profesiones colegiadas que, otros profesionales colegiados, médicos, arquitectos, desarrollan en régimen laboral para despachos profesionales distintos de los de abogados. Así mismo, todas y cada una de dichas peculiaridades, excepto la relación triangular, son inherentes a todos los abogados y profesionales colegiados, que con relación laboral realizan su actividad profesional en empresas públicas o privadas.

V.- En tanto que las peculiaridades tomadas en cuenta, por el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, para regular la relación laboral especial de los abogados que prestan sus servicios en despachos de abogados individuales o colectivos, están presentes en los otros colectivos de trabajadores comparados, podemos concluir que no existen razones objetivas ni razonables que justifiquen una regulación diferente del régimen laboral común para los abogados que prestan sus servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, por lo que el Real Decreto debe ser declarado inconstitucional.

No obstante, en tanto que el mencionado Real Decreto ha sido aprobado en desarrollo de la habilitación prevista en el apartado 2 de la Disposición adicional primera de la Ley 22/2005, y ser dicha norma legal la que declara especial la relación laboral de los abogados que prestan sus servicios en despachos individuales o colectivos, y por tanto la decisión del proceso depende de la validez de dicha norma, se **solicita a la Sala que, con base en el artículo 163 de la Constitución y 35 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, una vez concluido el procedimiento y, dentro del plazo para dictar sentencia, plantee la cuestión de inconstitucionalidad por ser contraria al artículo 35.2 y 14 de la Constitución la Disposición la Disposición adicional primera de la Ley 22/2005**

SEGUNDO

El segundo motivo del recurso, así como los siguientes, se formulan para el supuesto de que no sea declarada la nulidad del Real decreto 1331/2006 por violación el artículo 35.2 y 14 de la Constitución, en cuanto desarrolla, sin superar el canon de constitucionalidad, un régimen laboral especial para los abogados que prestan sus servicios en despachos individuales o colectivos.

Se formula el segundo motivo al amparo del artículo 88. 1 d) de la Ley reguladora de la jurisdicción contenciosa-administrativa por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, al infringir los artículos 2 b) y 19.2 del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre los artículos 7, 28.1, 37 y 53.1 de la Constitución.

Los artículos 2 b) y 19.2 del Real Decreto 1331/2006 limitan reglamentariamente el derecho de negociación colectiva de los sindicatos, que, como integrante del derecho de acción sindical forma parte del núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical. ***“Para precisar las premisas generales aplicables al caso, basta con recordar las SSTC 39/1986, de 31 de marzo; 104/1987, de 17 de marzo ([RTC 1987\104](#)); 184/1987, de 18 de noviembre ([RTC 1987\184](#)) y la 9/1988, de 25 de enero ([RTC 1988\9](#)), que citaba a todas las anteriores. Ha reiterado en ellas el Tribunal lo siguiente: a) el art. 28.1 de la Constitución integra derechos de actividad de los sindicatos (negociación colectiva, promoción de conflictos), medios de acción que, por contribuir de forma primordial al desenvolvimiento de la actividad a***

que el sindicato es llamado por el art. 7 C. E., son un núcleo mínimo e indisponible de la libertad sindical” (STC 51/1988, F 5).

Al integrar la negociación colectiva el contenido mínimo del derecho de libertad sindical, el artículo 53.1 de la Constitución exige que su ejercicio sea regulado por ley, ley que debe respetar su contenido esencial. Estamos pues ante una materia que tiene reserva de ley.

Cuando la Ley Orgánica de Libertad Sindical en sus los artículos 6.3 b) y 7.2 atribuye capacidad representativa a los sindicatos más representativos y representativos para el ejercicio de la negociación colectiva, se remite a los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical remite al Estatuto de los Trabajadores, es decir a la ley, la regulación del ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los sindicatos, sin que, en virtud de la reserva de ley establecida en el artículo 53.1 de la Constitución se pueda habilitar al Gobierno para que desarrolle reglamentariamente el ejercicio de tal derecho. Así mismo, el artículo 37 de la Constitución dispone que sea la ley la que garantice el derecho a la negociación colectiva laboral entre los trabajadores y los empresarios.

Pese a la reserva legal prevista en el artículo 53.1 y 37 de la Constitución y, artículo 6.3b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, el Real Decreto 1331/2006 en sus artículos 2 b) y 19.2) regula el ejercicio del derecho de los sindicatos a la negociación colectiva, imponiéndoles una restricción a su derecho constitucional a la negociación colectiva, integrante nuclear de su libertad sindical, al predeterminar un ámbito subjetivo de negociación colectiva, los despachos de abogados.

El artículo 82.1 del Estatuto de los Trabajadores, proclama que los convenios colectivos son la expresión de la **autonomía colectiva de los representantes de los trabajadores y de los empresarios**, añadiendo el artículo 83.1 que **los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden**, y dicho reconocimiento no es sino respeto al contenido esencial del derecho del derecho de libertad sindical, del que forma parte el derecho a la negociación colectiva como integrante de la acción sindical, respeto al que la ley está mandatada en aplicación del artículo 53.1 de la Constitución. Señala en Tribunal Constitucional en su sentencia 136/1987: ***“Por lo que concierne a la pretendida lesión de la igualdad por una indebida restricción de la libertad de fijación de las unidades de negociación colectiva, debe señalarse ante todo que la Empresa demandante no ofrece un término de comparación debidamente delimitado, sino que se remite genéricamente al derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 de la Constitución, al principio de libertad contractual reconocido en el art. 1255 del Código Civil y a la regla que para los convenios colectivos de eficacia general establece el art. 83.1 del Estatuto de los Trabajadores. Es cierto que, según este último precepto, los convenios colectivos «tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden», pero ello no es más que una de las reglas generales por las que se ha de regir el sistema de negociación colectiva en un contexto de libertad sindical y autonomía colectiva, en el***

que, a diferencia de lo que ocurre en un régimen de tipo corporativo o de signo autoritario, la delimitación funcional y territorial del campo de aplicación del convenio colectivo corresponde a las partes. Por ese motivo, la regla general del art. 83.1 del Estatuto de los Trabajadores podría ser invocada frente a interferencias extrañas en la delimitación de la unidad de negociación, pero no como punto de referencia para analizar una supuesta discriminación de un ámbito de negociación frente a otros, como aquí se quiere hacer”.

Los artículos 2 b) y 19.2 del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, en cuanto limitan la autonomía colectiva de los sindicatos en su acción sindical suponen una injerencia del Gobierno en el ejercicio de la libertad sindical prohibida por el artículo 7 de la Constitución, que proclama la libertad de los sindicatos en el ejercicio de sus derechos dentro del respecto a la Constitución y las leyes.

Por todo lo alegado, los artículos 2 b) y 19.2 del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, son nulos por violación de los artículos 7, 28.1, 37 y 53.1 de la Constitución, al limitar reglamentariamente el derecho de negociación colectiva de los sindicatos, que tiene reserva de ley.

TERCERO

Se formula el tercer motivo al amparo del artículo 88. 1 d) de la Ley reguladora de la jurisdicción contenciosa-administrativa por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, **en tanto que el artículo 19.2 del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, infringe los artículos 7, 28.1, 37 y 53.1 de la Constitución** al disponer con carácter general y sin ninguna limitación, que los convenios específicos de los despachos de abogados podrán establecer la forma y condiciones en que se podrán ejercer los derechos colectivos de los abogados que trabajen en los despachos, que conforme el apartado 1 de la misma norma son los mismos que los reconocidos a los trabajadores en la legislación vigente.

Entre los derechos colectivos que la legislación vigente reconoce a los trabajadores se encuentran los derechos constitucionales a la libertad sindical y a la huelga, reconocidos en el art. 28 de la Constitución y desarrollados, el primero de ellos por la ley Orgánica de Libertad Sindical, y la huelga por el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, norma preconstitucional, sobre la que se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en su sentencia 11/1981, de 8 de abril.

Como se ha señalado en el motivo anterior, el artículo 53.1 de la Constitución exige que el ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en el Capítulo II del Título I de la Constitución, sea regulado por ley, ley que debe respetar su contenido esencial.

Señala el Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de febrero de 1998 (recurso 752/1996): “un Real Decreto no puede hacer una ordenación intemporal de los servicios esenciales de la comunidad, desde esa perspectiva apuntada por el Abogado del Estado, y de atribuir al Real Decreto el carácter abstracto que él le atribuye, debiéramos plantearnos incluso si el hecho de que sea precisamente un Real Decreto el que introduce esa limitación en abstracto, es compatible con la configuración constitucional del derecho de huelga, habida cuenta de que si bien el Art. 28.2 CE (RCL 1978\2836 y ApNDL 2875), no sólo permite, sino que impone la garantía de "los servicios esenciales de la Comunidad", confía la misión de su establecimiento a "la ley que regule este derecho", en cuya remisión constitucional no cabe la norma reglamentaria, pudiéndose entender que existe sobre el particular una reserva constitucional de ley. Y aunque el RD Ley 17/1977, de 4 marzo (RCL 1977\490 y ApNDL 3623), en su art. 10, párrafo 2.º, cuya validez constitucional admitió la STC 8 abril 1981 (STC 11/1981 [RTC 1981\11]), permite que la autoridad gubernativa pueda acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios que indica, claramente tal precepto se refiere a huelgas ya declaradas ("cuando la huelga se declare...", dice el precepto referido), sin que pueda verse en el precepto una habilitación legal para la regulación reglamentaria en abstracto de servicios mínimos, sin referencia a una huelga concreta, y sin la previa base de la ley a la que el art. 28.2 CE se refiere.”

El Tribunal Constitucional en su sentencia 173/1992, dice: ***Son reiteradísimos los pronunciamientos de este Tribunal que afirman que el contenido esencial del derecho de libertad sindical, en su faceta colectiva, no se agota en los aspectos meramente organizativos o asociativos, expresamente aludidos en el art. 28.1 CE. Junto a éstos el contenido esencial del derecho, entendido como núcleo mínimo e indisponible sin el cual no sería reconocible, comprende también los derechos de actividad o los medios de acción necesarios para que el Sindicato pueda cumplir las funciones a las que es llamado por el art. 7 CE. Medios que han sido identificados por este Tribunal en la huelga, la negociación colectiva y la promoción de conflictos colectivos [entre otras, SSTC 37/1983 (RTC 1983\37); 39/1986 (RTC 1986\39); 51/1988; 61/1989 (RTC 1989\61); 127/1989 (RTC 1989\127)].***

El hecho de que determinados derechos de acción sindical queden incluidos en el contenido esencial del derecho no implica, sin embargo, que cualesquiera prerrogativas sindicales concebibles en este terreno constituyan un límite para el legislador. Al respecto la jurisprudencia constitucional ha reiterado que las normas infraconstitucionales pueden desarrollar el derecho de libertad sindical en clave de promoción, añadiendo al contenido esencial derechos o facultades de actuación sindical adicionales. Tales derechos, al no trascender al contenido esencial de la libertad sindical, no operan como límite de la actuación legislativa. En otras palabras, más allá del contenido esencial, el legislador dispone de un amplio margen de maniobra que le permite crear

medios adicionales de promoción de la actividad sindical pero también configurarlas y limitarlas y, en el futuro, modificarlas o suprimirlas [SSTC 39/1986; 9/1988 ([RTC 1988\9](#)); 61/1989; 127/1989].”

Pues bien, en tanto que el artículo 19. 2 del Real Decreto 1331/2006 remite a la negociación colectiva la regulación de los derechos colectivos, sin excepción alguna, haciendo disponible a la negociación colectiva la regulación del contenido esencial del derecho de huelga y del derecho de libertad sindical pese a que por mandato constitucional tienen reserva de ley, es inconstitucional al violar los artículos 7, 28.1, 37 y 53.1 de la Constitución.

CUARTO

Se formula el cuarto motivo al amparo del artículo 88. 1 d) de la Ley reguladora de la jurisdicción contenciosa-administrativa por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, al infringir el **artículo 22 apartados 2 Y 3 del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, el artículo 15 de la Constitución**, al exigir **en todo caso, al abogado** que ejercita acciones resolutorias previstas en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, informar al titular del despacho sobre la situación en que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados, con posibilidad de exigir al abogado indemnización por daños y perjuicios.

Entre los incumplimientos graves que justifican la extinción por voluntad del trabajador, están entre otros supuestos, el que una trabajadora abogada sea objeto de una agresión sexual por el titular del despacho. Exigir también en este caso que informe al agresor sobre la situación en que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados, y que asimismo tenga que pagarle una indemnización sino lo hace, supone un gravísimo atentado a su integridad física y moral.

No es justificación para la previsión contenida en el artículo 22 apartados 2 y 3 del Real Decreto 1331/2006, el derecho a la tutela judicial efectiva del cliente, puesto que también están en juego otros derechos constitucionales, en este caso del trabajador abogado. La medida prevista en la norma, en los supuestos de extinción del contrato por voluntad del abogado ante infracciones de derechos constituciones por el titular del despacho, es totalmente desproporcionada a los fines perseguidos, ya que se puede hacer efectivo el derecho del cliente, por otros medios distintos a violentar el derecho del abogado a su dignidad y integridad, sólo hay que aplicar las medidas que se adoptaría en el supuesto de un fallecimiento del abogado.

En consecuencia, en tanto que el artículo 22 apartados 2 y 3 no exceptúa de la obligación de informar al titular del despacho sobre la situación en que se encuentran los asuntos que tuviera encomendados ni de la imposición de indemnizaciones, a los supuestos en los que el abogado extinga su contrato

por infracciones del titular del despacho derechos sus constituciones, la norma es inconstitucional por violación del artículo 15 de la Constitución.

QUINTO

Se formula el quinto motivo al amparo del artículo 88. 1 d) de la Ley reguladora de la jurisdicción contenciosa-administrativa por infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia, por contravenir el artículo 14.1 párrafo tercero del RD 1331/2006, el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE que codifica la Directiva 93/104/CE y la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (sentencia de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98).

El artículo 14.1 párrafo tercero dispone que *“no se computará a efectos de la duración máxima de la jornada de trabajo, sin perjuicio de su compensación económica, el tiempo que empleen los abogados en los desplazamientos o esperas, salvo que durante los mismos realicen actividades propias de su profesión. En los convenios colectivos se determinarán los supuestos concretos de desplazamientos y esperas que no se computarán a efectos de la duración máxima de la jornada”*.

La Directiva 2003/88/CE en su artículo 2.1 declara como tiempo de trabajo, todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con la legislaciones y/o las prácticas nacionales.

En sentencia de 3 de octubre de 2000 (asunto C-303/98 que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (España), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) y Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, una decisión prejudicial), el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, ha interpretado el concepto de tiempo de trabajo definido en el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE, para establecer que tiene la consideración de tiempo de trabajo, por considerarse comprendido en el ejercicio de sus funciones, el tiempo en el que se exige a los trabajadores estar presentes y disponibles en los centros de trabajo para prestar sus servicios profesionales y a estos efectos señala **“Sobre el concepto de tiempo de trabajo [cuestiones 2 a) a 2 c), 3 a), 3 b) y 4 c)]**

46 Mediante las cuestiones 2 a) a 2 c), 3 a), 3 b) y 4 c), que procede examinar de manera conjunta, el órgano jurisdiccional remitente pretende básicamente que se dilucide si el tiempo dedicado a atención continuada que prestan los médicos de Equipos de Atención Primaria, bien mediante el régimen de presencia física en los centros sanitarios o bien mediante el régimen denominado de «localización», debe considerarse tiempo de trabajo u horas extraordinarias en el sentido de la [Directiva 93/104 \(LCEur 1993, 4042\)](#).

47 *Procede recordar que dicha [Directiva \(LCEur 1993, 4042\)](#) define el tiempo de trabajo como todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales. Además, dentro del sistema de la Directiva 93/104, dicho concepto se concibe en contraposición al de período de descanso, al excluirse mutuamente ambos conceptos.*

48 *En el asunto principal, los elementos característicos del concepto de tiempo de trabajo se dan en los períodos de atención continuada de los médicos de Equipos de Atención Primaria en régimen de presencia física en el centro sanitario. Las partes están de acuerdo en que los períodos de atención continuada prestados en dicho régimen cumplen los dos primeros requisitos. Además, aun cuando la actividad efectivamente realizada varíe según las circunstancias, la obligación impuesta a dichos médicos de estar presentes y disponibles en los centros de trabajo para prestar sus servicios profesionales debe considerarse comprendida en el ejercicio de sus funciones.*

49 *Por otra parte, dicha interpretación es conforme al objetivo de la [Directiva 93/104 \(LCEur 1993, 4042\)](#), que es garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, de manera que puedan disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados (octavo considerando de la Directiva). Es preciso señalar que, como ha subrayado el Abogado General en el punto 35 de sus conclusiones, excluir del concepto de tiempo de trabajo el período de atención continuada en régimen de presencia física equivaldría a poner seriamente en peligro la consecución de dicho objetivo”.*

Pues bien, cuando un abogado se encuentra en una dependencia judicial, que a estos efectos es centro de trabajo en cuanto en la misma realiza actividades propias de su profesión, está, como el médico en un Centro de Salud, presente y disponible para prestar sus servicios profesionales, sin olvidar que son periodos, en los que está constatado, sin grandes esfuerzos deductivos, los que se realizan actividades profesionales tanto con sus clientes como con las otras partes, igual cabe decir de los periodos de espera en notarias, dependencias administrativas, etc.

En consecuencia, el no cómputo como tiempo de trabajo de dichos periodos supone una infracción del artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE que codifica la Directiva 93/104/CE y de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, sentencia de 3 de octubre de 2000, asunto C-303/98.

Y por lo expuesto,

SUPLICO A LA SALA que, teniendo por presentado este escrito y por formalizada la demanda en el presente recurso contencioso-administrativo:

1.- Una vez concluso el procedimiento y, en tanto que el mencionado Real Decreto cuya declaración de nulidad se solicita, ha sido aprobado en

desarrollo de la habilitación prevista en el apartado 2 de la Disposición Adicional Primera de la Ley 22/2005, y ser dicha norma legal la que declara especial la relación laboral de los abogados que prestan sus servicios en despachos individuales o colectivos, y por tanto la decisión del proceso depende de la validez de dicha norma, se **solicita a la Sala** que por las razones expuestas y las que la Sala pueda estimar, con base en el artículo 163 de la Constitución y 35 de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, una vez concluido el procedimiento y, dentro del plazo para dictar sentencia, **plantee la cuestión de inconstitucionalidad por ser contraria al artículo 35.2 y 14 de la Constitución la Disposición adicional primera de la Ley 22/2005.**

2.- Si el Tribunal Constitucional declara la inconstitucionalidad de la Disposición adicional primera de la Ley 22/2005, se dicte sentencia declarando la nulidad del **Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos.**

3.- De considerarse por la Sala que la decisión del proceso no depende de la validez de la Disposición Adicional Primera de la Ley 22/2005, y por tanto no procede el planteamiento de la cuestión de inconstitucionalidad, **se dicte en su día Sentencia por la que declare la nulidad del Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos por vulneración de las normas constitucionales citadas, o de no estimarse la nulidad total, se estime la nulidad parcial por las infracciones denunciadas**

Es Justicia que se pide en Madrid a 30 de abril de 2007

PRIMER OTROSÍ DIGO, que esta parte solicita el recibimiento del pleito a prueba consistente en el expediente administrativo, Estatutos de la Confederación Sindical de CCOO adjuntados con nuestro escrito de interposición del presente recurso y certificado adjuntado a esta demanda, para acreditar que trabajadores con situaciones homogéneas o equiparables tienen relación laboral común.

SEGUNDO OTROSÍ DIGO, que se solicita se acuerde por la Sala el trámite de conclusiones al que se refiere el artículo 62 de la LJCA.

Y por lo expuesto,

SUPLICO A LA SALA tenga por solicitado, acordándolo en su día, el procedimiento a prueba del recurso en los términos expuestos y por solicitado el trámite de conclusiones.

TERCER OTROSÍ DIGO, Que ha tenido conocimiento de que la Asociación de abogados laboristas de trabajadores de la Comunidad de Madrid, también ha interpuesto recurso contencioso-administrativo contra el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos, y que se tramita también en la Sección Cuarta con nº de recurso 1/7/2007. Así mismo ha interpuesto recurso contra la misma disposición, la Unión General de Trabajadores, si bien esta parte desconoce el número de recurso.

Y por lo expuesto,

SUPLICO A LA SALA tenga por solicitado, acordándolo en su día de conformidad con el artículo 37. 7 de la Ley de la Jurisdicción, la acumulación de los tres recursos.

Es Justicia que reitero en lugar y fecha “ut supra”.

Isabel Cañedo Vega
Procuradora

Eva Silván Delgado
Clga. 22031