

EL NUEVO REGISTRO DE JORNADA DE LA ABOGACIA QUE TRABAJA POR CUENTA AJENA: PARTICULARIDADES E INCIDENCIAS EN LA PROFESION

Esta nota pretende establecer la posición del Consejo General de la Abogacía Española (CGAE) en relación con el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, con objeto de trasladarla al Ministerio de Trabajo a los efectos de que proceda a su desarrollo reglamentario en colaboración con el CGAE.

1.- El registro horario y su aplicación a la profesión

La obligación de registro de jornada derivada del *Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, es de aplicación a todos los trabajadores con la única excepción del personal de alta dirección.

En este sentido, la abogacía que trabaja por cuenta ajena se incluye dentro de este grupo de trabajadores de conformidad con el *Real Decreto-ley 1331/2006, de 17 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados individuales o colectivos*. Por consiguiente, el objeto de este informe es analizar la reforma legislativa a los efectos de llevar a cabo una adaptación razonable de la actividad laboral de nuestra profesión, sin desnaturalizarla, mejorando así la conciliación de la vida personal y profesional.

Debe ser posible compaginar el registro de la jornada diaria con el carácter liberal de una profesión como la nuestra, que demanda una flexibilidad y un plus de disponibilidad plenamente compensables con horas de descanso equivalentes o, en su defecto, abonos. El empleo del registro de la jornada diaria debería permitir racionalizar los “picos de sobreesfuerzo” propios de las exigencias de nuestra profesión liberal, ya sean derivados de la presentación de una demanda especialmente compleja a término, la negociación de un contrato con una pluralidad de partes en plazo, o del cierre en tiempo de una operación transnacional que requiere trabajar con varias franjas horarias, por ejemplo.

Así, cabrá la distribución irregular de la jornada laboral a lo largo del año - por acuerdo colectivo o individual - de suerte que se asegure el servicio a los clientes y el cumplimiento de los plazos procesales y administrativos.

En definitiva, el Consejo General de la Abogacía Española considera que la actual redacción del Real Decreto-ley 8/2019, en la medida en que se interprete y aplique respetando las especificidades de nuestra profesión, puede mejorar las condiciones del trabajador por cuenta ajena así como un más

eficiente funcionamiento de nuestros despachos, asegurando por tanto un mejor servicio a los clientes y, por consiguiente, a la ciudadanía en general.

2.- Elementos del Registro de la jornada del trabajador abogado

El registro de la jornada diaria de las abogadas y abogados que trabajan por cuenta ajena debe singularizarse, para individualizar las condiciones de jornada y horario de cada abogado trabajador. La normativa aplicable no requiere un modelo preestablecido de registro de jornada sino una obligación de contabilizar el tiempo de trabajo efectivo, con objeto de hacer un seguimiento de las prolongaciones de jornada que puedan tener la consideración de horas extraordinarias y, subsiguientemente, asegurar su adecuada compensación en tiempo y forma en la jornada anual.

La conformación de este sistema de gestión ha de ser, en todo caso, compatible con los distintos tipos de jornada y horario existentes, adaptándose por tanto a las particularidades de jornada y horario habilitadas por el Estatuto de los Trabajadores, y en especial a las fórmulas de distribución flexible e irregular de la jornada y de flexibilidad horaria que definen el ejercicio de la abogacía y que están expresamente previstas en el Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, que regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. En este punto, el registro diario de jornada no obsta la operatividad ni constituye impedimento alguno a la continuidad o ampliación de fórmulas de distribución flexible de jornada y de flexibilidad horaria de la profesión.

Por último, este sistema de gestión no sólo facilitará el control del cumplimiento generalizado de las obligaciones laborales en materia de tiempo de trabajo y descansos, entre otras, sino que permitirá asegurar que abogados y abogadas que trabajen por cuenta ajena puedan asignar tiempos de trabajo, si lo estiman conveniente, a actuaciones profesionales contempladas en la regulación de la profesión tales como, en particular, la adscripción al turno de oficio o el asesoramiento y defensa del cónyuge y/o familiares.

3.- Operación de individualización del tiempo de trabajo efectivo

Como es sabido, las horas extraordinarias que se compensen con descansos en los cuatro meses siguientes a su realización no computarán para el límite máximo de 80 horas extraordinarias anuales (artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores). Lógicamente, dicha compensación es de especial relevancia en nuestro sector, dado que las fórmulas de distribución flexible de jornada y de flexibilidad horaria definen y caracterizan de modo estructural el ejercicio de la profesión.

A este respecto, el modelo de registro para trabajadores abogados que cada despacho implante debe permitir la individualización del tiempo de trabajo efectivo, dado que la obligación de llevanza de

dicho registro tiene por objeto no sólo controlar los excesos, sino ofrecer flexibilidades a los trabajadores así como al despacho u organización en la que ejercen su actividad profesional, por medio de compensaciones. Así, por ejemplo, la práctica de algunos despachos de registrar horas facturables a clientes puede servir de base para establecer un registro de jornada diaria si es complementada con el registro de las horas no facturables trabajadas. De hecho, este tipo de seguimiento más completo facilita una mayor flexibilidad organizacional además de ofrecer información precisa sobre la rentabilidad del trabajo no facturable.

Sin perjuicio de lo expuesto, dadas las singularidades y múltiples perfiles o modalidades de desarrollo de la abogacía por cuenta ajena, nada obsta a que se pacte un régimen de libre disponibilidad del tiempo de trabajo, o bien que la plena disponibilidad horaria constituya un elemento esencial para el correcto desarrollo del trabajo encomendado, incluyendo incluso la variante del trabajo no presencial. La retribución estipulada, en tales casos, podrá establecerse mediante pacto individual o colectivo, de suerte que ya compense la mayor dedicación y/o exigencia de tiempo de trabajo y, en su caso, module también desde el punto de vista retributivo el trabajo con carácter no presencial. En todo caso, dado que la norma no distingue situaciones ni modalidades contractuales, en tanto el legislador no perfile o la jurisprudencia no module, debemos insistir en que la jornada laboral debe ser objeto de registro y su soporte debe ser conservado durante al menos cuatro años

4.- Cuestiones relativas al cómputo de desplazamientos y descansos

Por consiguiente, el correcto funcionamiento del registro horario en la profesión de la abogacía requiere determinar cómo abordar las actividades cotidianas de miles de abogados y abogadas que, como parte de sus obligaciones y cometidos laborales, realizan necesariamente desplazamientos fuera de su centro de trabajo, por lo general a juzgados, administraciones y clientes.

En este sentido, sería preciso aclarar si el tiempo dedicado a desplazamientos puntuales o extraordinarios desde su centro habitual de trabajo constituye tiempo efectivo de trabajo (desplazamiento puntual o extraordinario a una reunión de trabajo), a los efectos del correcto y razonable funcionamiento del registro en lo que respecta a abogadas y abogados que trabajan por cuenta ajena.

En estos supuestos, que conllevan a menudo largas esperas e interrupciones, el Consejo General de la Abogacía Española considera que deben establecerse unos criterios de tiempos de espera computables a los efectos de jornada efectiva de trabajo, interpretando que la solución debe tomar en consideración, entre otras cuestiones, si el trabajador abogado dispone de cierto grado de libertad por parte del empleador, para poder asignar ese tiempo a asuntos personales. Esta es de hecho la práctica habitual del sector, en el que las relaciones laborales están necesariamente basadas en una relación de confianza reforzada, dada la función que juegan instituciones como el

secreto profesional, por ejemplo, en el ejercicio del derecho de defensa y, por tanto, en la práctica efectiva de la profesión.

En la misma línea, y con independencia de que pudieran requerirse desarrollos reglamentarios, es evidente que los supuestos de desplazamiento a otras localidades por parte de abogados y abogadas trabajadores por cuenta ajena debería tomar en consideración las soluciones ofrecidas por el legislador en otras normas laborales especiales. Este es el caso en particular del artículo 9 del Real Decreto 1006/85 para deportistas de élite, que no computa los tiempos previos a la actuación profesional realizada, a efectos de duración máxima de la jornada, o los empleados en los desplazamientos hasta el lugar de su realización, sin perjuicio de que a través de la negociación colectiva pudiera regularse el tratamiento y duración máxima de tales tiempos.