

Legal



Derecho de los animales. Bufetes para mascotas —p3



La abogacía se transforma para retener talento

Un buen sueldo ya no es suficiente, se pide más conciliación

Un 82% de abogados reduciría su jornada para estar en familia

JOSÉ MIGUEL BARJOLA
MADRID

Salir a la hora, fines de semana de desconexión real o vacaciones donde el ordenador se quede en casa. La creciente preocupación por la salud mental ha colocado de nuevo en primera línea de debate el bienestar de los abogados. La regulación en materia de registros horarios y la implantación de un canal obligatorio de denuncias anónimas en las entidades sí que está reivindicación de nuevo en un primer plano. Que los abogados se encuentren bien es, además, esencial para evitar la fuga de talento en un mercado laboral cada vez más volá-

til. Varios de los socios directores de las firmas que más facturan en España lo señalaron a este medio en su carta a los Reyes para 2022: la retención y captación de talento será uno de los grandes retos de la abogacía este año.

Contar con un sueldo alto ya no es suficiente. "La remuneración sin duda puede ser superior, pero muchas veces es a costa de tu tiempo personal", advierte Alberto Cabello, presidente de la Agrupación de Jóvenes Abogados de Madrid. "Cuando se produce una sobrecarga de trabajo, muchos abogados acaban agotados y sufren burnout [cronificación del estrés laboral]. Si la situación se mantiene en el tiempo, es muy difícil aguantar". El resultado, señala Cabello, es que muchos terminan por "montarse su propio despacho" o, incluso, "abandonar el ejercicio profesional".

Los directores de los despachos más relevantes creen que el reto es la lucha por el talento

Los profesionales demandan poder disfrutar de tiempo libre y flexibilidad laboral

En el ámbito de los abogados de empresa, Jorge Muñoz, representante en España de ACCE, la Association of Corporate Counsel Europe, asegura que "un número elevado de organizaciones están modificando sus prácticas para adaptarse a las demandas de los empleados" en términos de flexibilidad. "Las demandas no difieren de las que puedan tener los empleados de otros departamentos de la organización. El apoyo para un disfrute apropiado de las vacaciones y permisos (por ejemplo, de paternidad y maternidad) y las políticas flexibles de presencialidad son dos ejemplos", apunta Muñoz.

Relajar la exigencia de acudir a la oficina ha sido uno de los primeros avances. La pandemia ha supuesto un espaldarazo al teletrabajo, una tendencia que, si bien

—Continúa en P2

2 Legal

En portada



Vista del gimnasio de Hogan Lovells.

—Viene de PI

existía antes del virus y era común en países como Reino Unido y Estados Unidos, en España era apenas secundaria.

Con el virus, son varios los grandes bufetes que han optado por modelos de trabajo híbridos, a caballo entre la oficina y el hogar. Cuatrecasas ha sido uno de estos despachos. La firma catalana puso en marcha en noviembre un sistema de dos días por semana en casa llamado *smart work*, por el que los letrados pueden conectar fuera de la oficina los viernes y un segundo día a escoger entre los martes y los miércoles, según las necesidades del operario y la agenda del departamento.

Hogan Lovells también dio luz verde a una estrategia similar. Desde septiembre de 2021 permite el trabajo en casa hasta un 25% del tiempo, aunque, por ahora, es una medida que puede "estar sujeta a cambios dependiendo de la evolución de la pandemia", confirman fuentes del despacho. Con la nueva política, "el empleado tiene total flexibilidad para decidir cómo prefiere distribuir sus horas de teletrabajo (por días o por horas), siempre adaptándose a los horarios del resto".

Por su parte, Auren permite un 50% de trabajo en remoto y DLA Piper facilita el teletrabajo dos días a la semana, con independencia de la evolución de la pandemia. Écija refuerza la apuesta por la distancia y deja a sus abogados conectar de forma permanente desde casa previa petición formal que la firma valora, tal como explican fuentes del bufete.

Flexibilidad

Vigilar que los abogados estén sentados en la silla a las ocho en punto es cosa del pasado. Existe un cambio en la filosofía. Los socios se fijan más en los objetivos y menos en el reloj. "No nos preocupa tanto medir las horas trabajadas como el rendimiento y los resultados", remarcan en Auren, uno de los bufetes que opta por este modelo.

Andersen, por ejemplo, estudia las necesidades de cada profesional y aplica horarios flexibles o la posibilidad de teletrabajo "atendiendo a las circunstancias" de cada uno de sus letrados y las necesidades del departamento. Su objetivo, remarcan, es poner "a las personas en el centro".

Coto al estrés

Según un trabajo de la International Bar Association (IBA), uno de cada tres abogados sufre problemas de salud mental con origen en asuntos laborales. Sobre ello existe, además, un fuerte estigma. El 41% de los encuestados lo ve como un tabú y descarta hablar con sus jefes. El miedo a ser tratados diferentes, a perder una oportunidad de ascenso o a no ser comprendidos alimenta la espiral de silencio. Conscientes de lo que está en juego, algunos bufetes han tomado cartas en el asunto. Hogan Lovells cuenta con una línea de teléfono disponible las 24 horas con psicólogos para ayudar a los operarios que se vean sobrepasados, tanto "en lo profesional como en lo personal". Sus abogados, además, disfrutan de gimnasio en

La pandemia ha supuesto un espaldarazo al teletrabajo

Algunos bufetes tienen gimnasio o un teléfono de atención psicológica

la oficina y un servicio de fisioterapeutas. DLA Piper dispone de una red de soporte interno de atención a la salud mental y el programa *Managing your mind*, que consiste en "una serie de módulos enfocados a promocionar la agilidad mental y la resiliencia", según explican. Han elaborado un código de buenas prácticas para garantizar la desconexión digital de los abogados con el objetivo de "respetar los horarios propios y ajenos". Por su parte, Écija realizó recientemente un estudio en materia de riesgos psicosociales de cuyas conclusiones han desarrollado "un plan de acción, en fase de ejecución".

Viajar

La posibilidad de pasar unos meses en el extranjero es otro valor atractivo. Los abogados ven en ello una oportunidad para cambiar de aires, mejorar su formación y ganar experiencia en idiomas.

En Écija, por ejemplo, los profesionales pueden elegir cuatro semanas al año para trabajar desde cualquier parte del mundo, o realizar una pasantía en una de las 30 oficinas que la firma tiene distribuidas en más de 16 países. DLA Piper mantiene un plan *secondment* que permite una estancia en el extranjero de tres a seis meses y visitas relámpago de una semana a otros centros.

En su lucha por retener talento, las firmas también implantan planes de conciliación y promoción de la maternidad, así como acciones de retribución flexible, cheques restaurantes, tarjetas de transportes, guarderías o gimnasios subvencionados y programas formativos con varias universidades del mundo. El objetivo de todas estas medidas, dicen, es que los letrados consigan ser más felices.

Más en cincodias.elpais.com/agr/legal

Puntos clave del ejercicio profesional

► **Desconexión.** El derecho a un descanso efectivo es una de las principales demandas de los abogados en su lucha contra el "cansancio digital". Es, no obstante, un objetivo difícil en un entorno donde el cliente y su satisfacción lo son todo. "La desconexión digital en los fines de semana y fuera de las horas laborales es clave", remarca Jorge Muñoz, representante en España de la Association of Corporate Counsel, Europe.

► **Guardias.** El estado de alerta constante, de disponibilidad las 24 horas y de teléfonos siempre encendidos hace difícil la conciliación laboral y familiar de los letrados, agrega Alberto Cabello, de la Agrupación de Jóvenes Abogados de Madrid: "Es necesario que se valore más por parte de los despachos y de los clientes esa disponibilidad y se pueda compensar en otros momentos, como vacaciones o fines de semana, para que los abogados puedan desconectar y también puedan descansar del cansancio psicológico y del estrés".

► **Reuniones.** El exceso de reuniones, muchas de ellas prescindibles o mal gestionadas, es también motivo de estrés para los abogados con agendas apretadas. Muñoz explica que muchos mercantiles practican "políticas de reuniones eficientes" para luchar contra la tendencia en industrias reguladas de "invitar al abogado de empresa siempre" a los encuentros, sea necesario o no.

► **Datos.** Un trabajo del Instituto de Salud Mental de la Abogacía identificó el estrés, el sedentarismo, el insomnio y el sobrepeso como riesgos elevados o muy elevados de la profesión. Un 82% estaría dispuesto a reducir jornada y sueldo a cambio de disfrutar más tiempo con su familia y su entorno.