

ABOGADO CON MÁS DE UNA CARRERA

La licenciatura en Derecho ya no es suficiente para los nuevos profesionales que comienzan en el negocio jurídico

POR GONZALO TOCA

Los grandes bufetes, en especial los que asesoran a empresas, han empezado una transición acelerada que los llevará, en pocos años, a tener un abanico mayor de perfiles profesionales. Han dado por terminada la era en la que casi todos los empleados eran *sólo* licenciados en Derecho. Es un nuevo escenario que lleva gestándose desde que empezó la crisis. ¿Cómo están gestionando los bufetes esta diversidad renovada?

ciaron en 2007 la contratación preferente de personas con dos licenciaturas y que, hace tres años, comenzaron a fichar también ingenieros. “En estos momentos, alrededor del 85% de las nuevas contrataciones combinan el grado en Derecho con otro en Empresariales, Administración y Dirección de Empresas o Económicas”.

Esther Furió, directora de Recursos Humanos de Écija, confirma a su vez que ellos también llevan años incorporando “a profesionales con dobles titulaciones o certificados de especialización en otras áreas, como en



versidad renovada:

Para empezar, los clientes recortaron sus presupuestos durante la crisis, se volvieron más exigentes y, en consecuencia, la competencia se recrudeció. Hasta las *big four* bajaron a las trincheras. Constanza Vergara, directora corporativa de Pérez-Llorca, afirma que ellos cuentan, desde hace tiempo, con “profesionales con doble formación o con posgrados” porque, en muchas ocasiones, pueden entender mejor las necesidades de sus clientes. Éstos comenzaron a exigirles que comprendieran sus modelos de negocio y procesos productivos. Dominar la regulación y diseñar soluciones jurídicas ya no resultaba suficiente.

En paralelo, la oferta de dobles titulaciones se popularizó en decenas de universidades, preocupadas por el futuro de sus alumnos y, más recientemente, la digitalización ha impuesto que los despachos recurran a técnicos especializados en datos masivos e inteligencia artificial. La complejidad de las operaciones también ha provocado la aparición de una figura relativamente nueva: los gestores de proyectos legales, que organizan el trabajo, se ocupan de la interlocución con el cliente y, además, deben evaluar su satisfacción e intentar anticipar y definir sus necesidades.

Queda claro por qué han cambiado las cosas, ¿pero qué es lo que está cambiando exactamente? José Luis Risco, director de Recursos Humanos de EY, recuerda que en su empresa ini-

ción en otras áreas, como pueden ser la economía, las finanzas e incluso las ciencias políticas”. Pablo Fernández Burgueño, cofundador y socio de la *boutique* legal Abanlex, es más específico con sus preferencias: sólo trabajan con ellos “aquellos licenciados en Derecho que sepan programar, aunque no sean expertos, y que conozcan las principales herramientas digitales lo suficientemente bien como para colaborar directamente con los ingenieros y desarrolladores de *software*”.

Expertos en tecnología

La experiencia de Clifford Chance es diferente a la de Abanlex. Leo Yáñez, director de Recursos Humanos de la firma, sostiene que sus profesionales no necesitan ser más que brillantes licenciados en Derecho. También pueden ser titulados con más de una carrera pero, en todo caso, Clifford se ocupará de buscarles, para que los asistan, a expertos en “tecnologías de la información o en la gestión de proyectos dispuestos a adquirir experiencia en el sector legal y dar un soporte de valor añadido a las operaciones”.

Los ingenieros son, con seguridad, el caso más evidente de la incorporación de nuevos perfiles y un termómetro que dice mucho del alcance de esta transformación. José Luis Risco, de EY, apunta que recurren a ellos, “para empezar, porque hablan el mismo idioma que nuestros clientes industriales y



GETTY

nos ayudan a comprender mejor las necesidades legales y fiscales de sus modelos productivos”. Además, añade, “ellos son los que adaptan a las preferencias de nuestros clientes las herramientas digitales de gestión fiscal que diseñan nuestros consultores”.

En Écija, los ingenieros, según Esther Furió, “dan soporte y están presentes en la mayoría de los proyectos y, desde el área de Tecnologías de la Información, también desarrollan herramientas de *software* jurídico”. Entre las más notables destaca, según ellos, una que predice con un 80% de acierto los dictámenes de la Agencia Española de Protección de Datos.

La incipiente guerra por los ingenieros y los licenciados en varias materias arroja otra derivada interesante. Muchos de los candidatos o no conocen las firmas más famosas —un despacho de abogados no es el primer lugar que se le ocurre a un ingeniero para trabajar— o tienen en cuenta algo más que el prestigio que suponen las marcas de siempre antes de pedir una entrevista. Es muy probable que un licenciado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas no sólo valore

la solera de un bufete, sino también su perfil innovador, ágil y diverso.

Para responder a esos desafíos, José Luis Risco ya ha empezado a presentar la división legal de EY en las principales escuelas de ingeniería de Madrid y Barcelona. Al mismo tiempo, fuentes de Écija reconocen que uno de los principales elementos de su estrategia de *marketing* en redes sociales es posicionar la firma como un polo de atracción de talento para jóvenes innovadores. Pablo Fernández Burgueño, de Abanlex, saca pecho: ellos diseñan sus ofertas de empleo y prácticas con el formato del código fuente de su web o en código binario.

Los bufetes recurren a técnicos en gestión de datos que además sean capaces de programar

Los despachos han empezado a presentarse en las principales escuelas de ingenieros

Los bufetes se esfuerzan en gestionar esta diversidad de titulados, ingenieros o gestores de proyectos legales que, en algunas ocasiones, no son abogados. Una de las formas es, como en caso de Écija, implicándolos en los proyectos de forma transversal, sin depender tanto de un solo departamento, y recordándoles que pueden llegar a lo más alto porque ellos ya han tenido un socio que era ingeniero. Otra, como en el caso de EY, pasa por reconocer que los licenciados en Derecho y los ingenieros tienen necesidades formativas y tiempos diferentes. José Luis Risco, su director de Recursos Humanos, asegura que “los ingenieros demandan más cursos en habilidades de comunicación” y que permanecen más tiempo en la firma.

Esta gestión de la diversidad, la incipiente guerra por el talento en las facultades de ingeniería o las redes sociales y la nueva complicidad que exigen los clientes son sólo algunos de los muchos retos que surgirán en el camino de esta transición acelerada. Un fenómeno que, con la ayuda de la digitalización, ha empezado a cambiar la mentalidad y la cultura de los grandes despachos.