

Legal



Pérez-Llorca. Fichajes estrella para seguir creciendo —P2

Los bufetes vuelven a las oficinas por turnos y en grupos burbuja

Las grandes firmas optan por retornar alternando equipos por días o semanas

Si hay contagio, el aislamiento afecta solo a media plantilla

PEDRO DEL ROSAL
MADRID

Vuelta al cole también en el sector legal. Tras el verano, el retorno a las oficinas se impone como la opción mayoritaria en los grandes despachos. Eso sí, cumplimiento estrictos protocolos que incluyen, en tres de cada cuatro bufetes, turnos de trabajo para garantizar en las sedes la distancia de seguridad y el respeto al aforo máximo. Algunos, incluso, van más allá y han creado, como en los centros escolares, los conocidos como *grupos burbuja*: equipos estancos de profesionales que no tienen contacto entre sí. De este modo, de darse un contagio o un caso sospechoso, el aislamiento solo se impondría a la parte de la plantilla de la que forma parte el afectado.

Que el retorno sea la opción preferente en el sector supone un cambio con respecto a la situación vivida hasta julio. Antes de las vacaciones, si bien ya existía una fuerte presión para retomar cierta presencialidad (algunos despachos admitían que el negocio estaba sufriendo una ralentización), en la mayoría de firmas se imponían las tesis de quienes abogaban por extremar la cautela ante el riesgo sanitario. A partir de septiembre, a pesar de las dudas provocadas por el recrudescimiento de la pandemia y la incertidumbre en torno a la vuelta a los colegios, la reincorporación a las oficinas se ha convertido en una obligación expresa o tácita para muchos abogados.

Alternando días o semanas

Entre los despachos consultados que han adoptado el sistema de turnos, una mitad ha optado por alternar semanas (Uría Menéndez, Baker McKenzie, CMS Albiñana & Suárez de Lezo, Latham & Watkins, Hogan Lovells o Ceca Magán) y la otra días. Así

Así organizan los despachos su 'vuelta al cole'

FIRMA	Sistema de organización		
ALLEN & OVERY	Allen & Overy	Dos turnos formados por el 50% de cada equipo que alternan L-X-V y M-J	
auren	Auren	Turnos en función del aforo y registro de personas que acceden	
Baker McKenzie	Baker McKenzie	Dos equipos con turnos por semanas alternas . Aforo máximo del 50%	
Bird & Bird	Bird & Bird	Dos turnos presenciales: uno L-X, otro M-J y los viernes alternos	
CECA MAGÁN	Ceca Magán	Dos equipos con turnos por semanas alternas . Aforo máximo del 50%	
CLIFFORD CHANCE	Clifford Chance	Prioridad del teletrabajo . Posibilidad de crear turnos en el futuro	
CMS	CMS Albiñana	Turnos por equipos que asisten por semanas alternas	
CUATRECASAS	Cuatrecasas	Dos equipos estancos que alternan L-M-X una semana y J-V la siguiente	
DLA PIPER	DLA Piper	Cada equipo organiza la forma de trabajo respetando los protocolos	
ECIJA	Ecija	Libertad de los equipos para organizarse con asistencia máxima del 50%	
EJASO ETL	Ejaso ETL Global	Teletrabajo preferente hasta octubre, después organización por área	
Freshfields Bruckhaus Deringer	Freshfields	Retorno al teletrabajo de forma preferente	
GARRIGUES	Garrigues	Turnos por días alternos del 50% de cada departamento y oficina	
G A _ P	Gómez-Acebo & Pombo	Turnos por plantas y grupos estancos	
Grant Thornton	Grant Thornton	Turnos por días alternos y grupos estancos	
Hogan Lovells	Hogan Lovells	Dos grupos con turnos por semanas alternas	
LATHAM & WATKINS	Latham & Watkins	Retorno voluntario en turnos por semanas alternas . Aforo máximo: 35%	
Linklaters	Linklaters	Dos equipos por planta que van L-X y M-J, y los viernes alternos	
Pérez-Llorca	Pérez-Llorca	Presencialidad con medidas de seguridad , salvo por riesgo o conciliación	
ROCA JUNYENT	Roca Junyent	Turnos: abogados y gestión, días alternos ; administración, por semanas	
simmons & simmons	Simmons & Simmons	Turnos solo para quienes compartan despacho (si no hay distancia)	
URÍA MENÉNDEZ	Uría Menéndez	Vuelta voluntaria en turnos semanales . Libertad si despacho individual	

Fuente: información facilitada por los propios despachos

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

lo establecen, por ejemplo, los protocolos diseñados por Garrigues, Roca Junyent y Grant Thornton.

También el de Linklaters, desde donde relatan que han creado dos equipos, los *alfas* y los *bravos*. Uno trabaja lunes y miércoles, y el otro martes y jueves; y

Garrigues tiene turnos por días, Uría por semanas y Cuatrecasas un híbrido

Linklaters tiene dos equipos: 'alfas' y 'bravos'; y Allen & Overy, los 'allen' y los 'overy'

los viernes se alternan. Mismo sistema de organización que aplican Bird & Bird y Allen & Overy. En el caso de este último, los grupos se llaman *allen* y *overy*, y alternan, por semanas, lunes, miércoles y viernes, y martes y jueves. Cuatrecasas, por su parte, ha optado por un modelo híbrido, que empezará a aplicar el lunes, 28 de septiembre, en su oficina de Madrid y desde hoy en el resto de sedes: un grupo trabaja de lunes a miércoles y el otro jueves y viernes. Y, la semana siguiente, al revés.

¿Qué opción es mejor? Quienes defienden la alternancia de días explican que, aunque para la organización personal de los abogados puede ser más incómodo, el sistema mantiene a toda la plantilla más conectada con la firma y sus compañeros. Y les obliga, además, a permanecer en su primera residencia. Uno de los efectos nocivos del teletrabajo, según varios bufetes, fue la desconexión y el aletargamiento que detectaron de algunos equipos y letrados.

Estas normas, no obstante, también plantean algunas dudas sobre su efectividad. Como se pregunta un profesional de uno de los bufetes que ha establecido grupos burbuja: "¿Cómo evitarán que dos personas de la firma, si son amigos pero no comparten turno, se vean fuera del despacho? ¿Van a prohibir quedar?".

Entre las firmas que mantienen el teletrabajo como sistema preferente de organización se encuentran Clifford Chance, Freshfields (que volvió a esta opción tras haber avanzado en julio a un sistema de turnos), Simmons & Simmons y Ejaso ETL Global (hasta octubre). En Ecija y DLA Piper dan libertad para que cada departamento elija cómo operar dentro del protocolo general de la firma. Y, por último, destaca la opción de Pérez-Llorca, que apuesta por la actividad presencial, sin turnos pero con estrictas medidas de seguridad, salvo para los empleados pertenecientes a grupos de riesgo o con necesidades de conciliación.