

**Bienestar laboral.** La salud mental, el gran reto del área de recursos humanos —P3

# Legal

III LA LEY



GETTY IMAGES

## La abogacía de élite no descansa en verano

Trabajar en un mercado global implica estar siempre alerta ▶ Los departamentos de fiscal y transaccionales son los más activos en los meses de junio y julio

PATRICIA ESTEBAN /  
IRENE RUIZ DE VALBUENA  
MADRID

**L**a carga de trabajo de los despachos de la abogacía de los negocios no se reduce durante los meses de verano. La actividad de estos bufetes se mantiene a velocidad de crucero e incluso se acelera en los meses de junio y julio por estar condicionada a las necesidades de sus principales clientes, las empresas.

La campaña de impuestos y el cierre de operaciones mandan. Solo en agosto se baja el pistón en algunas áreas afectadas por el cierre de los juzgados y, en general, en el mercado nacional por tratarse del mes elegido para las vacaciones por la mayoría de los españoles. Sin embargo, trabajar en un mercado global implica estar siempre a punto para cualquier actuación que implique un trabajo multijurisdiccional. Sobre todo, en áreas transaccionales, en las que la máquina no se detiene para poder firmar en septiembre. Los despachos nunca dejan el fuerte solo, pero la mayor parte de los aboga-

dos cogen vacaciones en agosto. Los fichajes de los bufetes tampoco paran en verano, que suelen mantener su ritmo habitual hasta julio e incluso en ocasiones hasta julio. Los meses de estío suelen reservarse para sellar los acuerdos y las incorporaciones definitivas de los letrados en las firmas se trasladan a septiembre.

Estas son las conclusiones de una encuesta realizada por **CincoDías** sobre la actividad de los despachos en verano a 11 de las firmas con más peso en España: Cuatrecasas, Pérez-Llorca, Ejaso ETL Gobal, Clifford Chance, Hogan Lovells, CMS Albiñana & Suárez de Lezo, Ecija Abogados, Herbert Smith Freehills, BDO Abogados, Andersen y Broseta.

La mayoría de los bufetes encuestados reconoce que durante junio y julio la actividad es muy

**El calendario del cliente marca el nivel de actividad del despacho también en la época estival**

alta. Y es que los despachos no enfocan el mes de junio como fin de ciclo. Siguiendo el año fiscal, comentan en BDO, "cerramos la temporada a 31 de agosto". Uno de los departamentos con más estrés en este periodo es el de tributario, pues debe atender a los clientes que afrontan las campañas de los impuestos de la renta, de patrimonio y de sociedades. Los plazos no dan tregua a los fiscalistas. Además, la prisa por cerrar asuntos del segundo trimestre del año se refleja en el ritmo del bufete, admiten en Andersen. Y, como si se tratara de una cuenta atrás, julio resulta frenético, apuntan desde Ejaso, porque los clientes quieren irse de vacaciones dejando sus asuntos arreglados. La intensidad prosigue, afirman, hasta la primera semana de agosto.

Julio suele ser muy movido en operaciones de fusiones, adquisiciones y acuerdos, señalan en Broseta. Por tanto, los profesionales de derecho mercantil, M&A, bancario y financiero e inmobiliario suelen tener mucha actividad. El área transaccional es la reina en la época estival, dicen la mayoría de los bufetes. Hay que ajustarse al

—Continúa en P2

## En portada



## —Viene de P1

calendario del cliente internacional, explican desde Herbert Smith Freehills. En cualquier momento pueden surgir nuevas operaciones, agregan desde Hogan Lovells.

No solo se mueve el sector inmobiliario, también el societario y el energético. En Ejaso han cerrado arrendamientos de estaciones de servicio en pleno estío. El año pasado, Andersen trabajó intensamente en verano para dejar preparado el acuerdo de la clínica de fertilidad Institut Marqués para la entrada de la checka FutureLife. En Eclja ponen de ejemplo el pico de trabajo que tuvieron en TMT (tecnología, medios y telecomunicaciones) con el inicio de rodajes de algunas producciones internacionales en España. Y desde BDO subrayan el trabajo extra que supone el acompañamiento a empresas que se trasladan al país y quieren estar operativas en septiembre.

Por contraste, los abogados litigadores son los que disfrutan de un periodo más tranquilo debido al cierre de los juzgados. Además, indican desde BDO, una parte importante de la Administración pública está de vacaciones. Las áreas ralentizadas, cuentan desde Broseta, son las de derecho público, laboral y procesal, pero solo en parte, porque otros asuntos están en marcha o en preparación. Desde Clifford Chance hacen una salvedad: aunque los casos españoles de litigación y procesal suelen tener menos carga de trabajo, sigue habiendo arbitrajes internacionales. Para el cliente internacional, añaden en Eclja, agosto es un mes ordinario.

Las urgencias van siempre en la maleta de los abogados cuando se van de vacaciones, especialmente en el equipaje de los cargos más altos. Por eso, admiten en CMS Albiñana & Suárez de Lezo, a pesar de que suele ser un periodo relativamente tran-

quilo, la desconexión no es igual en todos lados.

Al margen de las particularidades, la mayoría de los despachos consultados tienen establecido un protocolo que, si no obliga, al menos recomienda a sus abogados disfrutar de entre un 50% y un 70% de sus vacaciones (entre 22 y 28 días laborales al año) en el periodo estival. Eso sí, estableciendo turnos u otros mecanismos que garanticen que siempre haya profesionales que guarden el fuerte para procurar que los asuntos y las necesidades de los clientes estén cubiertas también en estas fechas.

Así, por ejemplo, en Pérez Llorca han incorporado una figura del *staffer* en el equipo de recursos humanos para velar por la correcta atención a los clientes y el *back up* en verano que permita la desconexión y descanso de los abogados implicados.

**Teletrabajo**

Las medidas de conciliación más comunes en estos despachos son la flexibilización de los horarios y también, desde que se introdujo en la pandemia, el teletrabajo, que todos aplican en mayor o menor medida. Si bien se trata de medidas vigentes durante todo el año, las firmas reconocen que los abogados hacen más uso de ellas en los meses de verano.

De los despachos consultados solo BDO, Andersen y Ejaso implantan además una medida exclusiva en verano, muy común en otros sectores, como es la jornada intensiva. En BDO esta jornada continua está vigente durante todo el mes de agosto y la primera quincena de septiembre. En Andersen únicamente se da esta opción a los profesionales durante el mes de

agosto. Y en Ejaso los abogados concentran sus horas de trabajo por la mañana y disfrutan de las tardes libres tanto en julio como en agosto. Eso sí, en las tres firmas precisan que este horario intensivo de verano se adapta y puede modificarse en función de las necesidades de trabajo que puedan surgir.

En Eclja hay profesionales que teletrabajan desde fuera de Madrid todo el año. El resto de la plantilla cuenta con un sistema de teletrabajo flexible denominado *4 weeks away*, que les da la posibilidad de disfrutar de una jornada de teletrabajo de hasta cuatro semanas seguidas cuando lo consideren siempre que sea compatible con el trabajo del equipo. Desde el despacho afirman que los profesionales suelen recurrir a esta opción en verano, que es cuando se desplazan fuera de Madrid. Es más, a diferencia de lo que sucede en las demás firmas preguntadas, cabe la posibilidad de que teletrabajen desde otro país, previa consulta interna.

### Los profesionales solicitan más el teletrabajo en estos meses

### Solo tres de las firmas encuestadas (BDO, Ejaso y Andersen) tienen jornada intensiva en verano

En Broseta, los profesionales cuentan con un sistema híbrido por el que pueden trabajar a distancia un día entero o dos tardes a la semana. Desde el bufete agregan que su programa de teletrabajo está abierto a adaptaciones individuales que impliquen más días de teletrabajo o maximizar el teletrabajo solo en el periodo estival.

En CMS Albiñana & Suárez de Lezo, su programa CMS Balance permite a los letrados teletrabajar uno o dos días a la semana en función de sus circunstancias personales. Sin embargo, desde la firma señalan que apuestan por la flexibilidad por encima del teletrabajo prediseñado ya que consideran que se ajusta mejor a las circunstancias y necesidades de todos. Por ello, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre el horario de entrada y salida para los profesionales de la organización es flexible.

Por su parte, Herbert Smith Freehills tiene instaurado a nivel global y, por tanto, también en España, el programa Agile 60, que implica un 60% de trabajo presencial y un 40% de teletrabajo e incluye a todos los profesionales del despacho, salvo aquellos que por tipología de puestos deban desarrollarlo de forma presencial.

También en Hogan Lovells se ha aumentado el teletrabajo hasta un 40% dependiendo de las funciones de cada categoría, la elección de los días en los que se trabaja en remoto es flexible y pueden disfrutarse durante todo el año e incluso pueden ser seguidos.

La política de teletrabajo en Clifford Chance establece ocho días de trabajo en remoto al mes, pero solo resulta aplicable para los profesionales con cierta antigüedad en la firma.

### El 'onboarding' en septiembre

► **Broseta.** Antes de que el profesional entre en la firma se informa de la nueva incorporación tanto al equipo como al tutor que será su figura de referencia y apoyo dentro del equipo en sus primeros días. El día en el que se incorporan se realiza una sesión de bienvenida en la que se les entrega un *welcome pack*. Tras ello se realiza un recorrido por toda la oficina y se le acompaña a su puesto de trabajo donde le recibe su persona de referencia.

► **Eclja.** El primer lunes de septiembre hay un gran número de incorporaciones (el año pasado fueron unas 20), por lo que el *onboarding* ocupa la mañana entera. Comienza con una bienvenida por parte del equipo de *people*. Tras ello se hace una presentación de las áreas de práctica de la firma y después una sesión con el *business team*. Por último, se asigna a cada nueva incorporación un *welcome buddy*, un profesional del mismo equipo que le acompañará durante los primeros días.

► **Ejaso.** En el año 2022 se incorporaron a la firma un total de 22 abogados jóvenes. El *onboarding* comienza con una reunión con recursos humanos en la que se firma el contrato. Después, se le acompaña a su puesto de trabajo, previa comprobación de que todo funcione correctamente, y se le presenta a sus compañeros de departamento. A continuación se reúne con ellos y con su responsable. También se le enseñan todas las instalaciones.

► **Hogan Lovells.** En septiembre se incorporan entre 8 y 12 estudiantes en prácticas. En el desayuno de bienvenida participan todos los miembros del despacho. Su primera semana participan en el *induction*, que tiene como objetivo dar a conocer las políticas de Hogan Lovells para su mejor integración al despacho. Se organizan diferentes sesiones con el socio director, socios y *manager* de los diferentes equipos y reuniones periódicas con recursos humanos y su tutor para hacer un continuo seguimiento de las prácticas.

► **Pérez Llorca.** El proceso de *onboarding* consiste en unas jornadas de bienvenida y de integración en el despacho en las que se explica a las nuevas incorporaciones los procedimientos y políticas internas, el funcionamiento de los equipos y cuestionarios de marca. La sesión concluye con un cóctel distendido en el que pueden conocer a los demás profesionales de la firma.