

Bienestar

Análisis

Despachos profesionales: ¿vivir para trabajar?

Hay que cambiar de mentalidad. Ya no caben horarios interminables, trabajo en fines de semana o mails extemporáneos

Mario Alonso Ayala *Presidente de Auren*

Los medios de comunicación vuelven a hacerse eco del I Estudio sobre la salud y el bienestar de la abogacía española (2019), cuyas conclusiones pusieron en evidencia que un 73% de los abogados tiene jornadas laborales de entre 40 y 60 horas a la semana (en grandes despachos esta cifra aumenta al 81%) y un escandaloso 13%, más de 60 horas.

En contra de todos los tópicos, España está en el grupo de países europeos en el que más horas anuales se trabaja (1.701, por las 1.390 de Alemania, 1.378 de Países Bajos o 1.554 de Francia), y, sin embargo, estamos en la cola respecto a índices de productividad. Es decir, que la realidad confirma que productividad y las horas de trabajo van por caminos opuestos.

Esta situación general se agrava en el caso de las firmas de servicios profesionales, en muchas de las cuales todavía se valora el presentismo y se evalúa a los empleados según el número de horas que trabajan.

Hay que cambiar de mentalidad: las firmas profesionales deben emprender la transformación cultural que exigen los nuevos tiempos. La cultura, que representa las actitudes, creencias y valores de la organización, debe pasar de ser jerárquica, mercantilista o normativista a basarse en las personas. Esta nueva cultura humanista no mide las horas trabajadas, sino el rendimiento y los resultados; no es controladora, transfiere el control a los empleados; elimina la presión del objetivo a corto plazo y apuesta por el crecimiento profesional de sus equipos; reduce la burocracia y las tareas administrativas para centrarse en el trabajo con valor añadido; favorece la conciliación y las políticas de igualdad; potencia el salario emocional a través del reconocimiento público y privado del trabajo bien hecho, y favorece la acción social para alinearse con el propósito de la firma en beneficio de la comunidad.

Ya no caben horarios interminables, trabajo en fines de semana, correos electrónicos o llamadas extemporáneas, exigencia de disponibilidad constante, presión continua a los equipos. Muy al contrario, se valoran los conocimientos transversales, la cultura personal y la sensibilidad, las habilidades artísticas y deportivas, o el compromiso social. Este nuevo enfoque no solo



Según un estudio, un 73% de los abogados tiene jornadas laborales de entre 40 y 60 horas a la semana. GETTY IMAGES

conseguirá tener organizaciones más humanas; es que, además, serán más eficientes, más creativas, con equipos más motivados, y generarán mayor valor añadido a sus clientes y a todos sus grupos de interés. La excelencia siempre viene por lo mejor, no por el más.

El teletrabajo puede ser una buena palanca para alcanzar esta transformación: los profesionales mejoran en la conciliación familiar, reducen sus tiempos y costes de desplazamiento; los despachos incrementan la motivación de sus equipos, se reduce el



El teletrabajo puede ser una buena palanca para alcanzar esta transformación: los profesionales mejoran en la conciliación

absentismo, se avanza en materia de igualdad, aumenta la delegación de funciones, se disciplina el comienzo y final de las telerreuniones, etcétera. Sin embargo, un exceso de teletrabajo podría producir los efectos contrarios: falta de separación de trabajo y descanso, vulneración de la privacidad, aumento del tecnoestrés y riesgos psicológicos del aislamiento, pérdida de valores y cultura de la firma, o dificultades para formar y cohesionar a los equipos. Por ello, es muy aconsejable implantar sistemas mixtos que combinen teletrabajo y presencia en las oficinas, ya que probablemente así se podrían alcanzar todas las ventajas y superar la mayoría de los inconvenientes.

En definitiva, no hay ningún motivo que justifique mantener la situación actual de los despachos en cuanto a política de horarios y de presión excesiva de sus profesionales. No queremos contratar robots, necesitamos personas. Los responsables de los despachos tenemos que liderar esta transformación, predicando con el ejemplo, e impulsando esta nueva visión de nuestra organización. Las firmas que abandonemos antes este cambio de paradigma seremos las que atraigamos y fidelicemos a las generaciones venideras.

El parón judicial no justifica el ERTE de la secretaria de un bufete

Un tribunal niega que el cierre del despacho sea un caso de fuerza mayor, como el cierre de un bar o de un museo

JOSÉ MIGUEL BARJOLA
MADRID

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León ha rechazado el ERTE por fuerza mayor solicitado por un abogado para su secretaria, justificado en la caída de su actividad durante el confinamiento. Los magistrados apuntan que el cierre del despacho por el parón judicial no es equiparable al de un bar o un museo. Estos lugares, al contrario que los bufetes, fueron expresamente clausurados por ley.

El tribunal señala que, para aceptar que un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) está amparado en la fuerza mayor, la norma exige que el negocio sea paralizado por la ley, o bien, sea obligatorio su cierre por "causa directa" de la pandemia.

Para los magistrados, ninguno de los requisitos se cumple en este caso. En primer lugar, porque la abogacía fue declarada un servicio esencial cuya actividad podía continuar. Por otro lado, si bien los juzgados y tribunales cerraron durante un tiempo, el cierre de la oficina del abogado no fue, a ojos de los magistrados, una consecuencia directa del Covid. De hecho, algunos bufetes cerraron, pero otros continuaron abiertos.

Confinamiento

La Sala reconoce que muchos negocios se vieron afectados por la pandemia durante los meses de confinamiento duro; sin embargo, cualquier caída de la facturación no puede equipararse a una fuerza mayor, subraya. Este supuesto debe ser reservado para los casos excepcionales. Hay otras vías para suspender los contratos laborales, como el ERTE por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas o productivas).

Según los hechos, el letrado, especializado en



GETTY IMAGES

seguros, cerró su despacho cuando el Gobierno decretó la paralización de la actividad judicial no urgente. Solicitó entonces para su secretaria, su única trabajadora, un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor. La petición fue rechazada por la Junta de Castilla y León, resolución que posteriormente confirmó el TSJ.

No es la primera sentencia que incide en la dificultad de apreciar fuerza mayor para los ERTE en los despachos de abogados. El TSJ de Madrid también apuntó, en otro caso, que el cierre de los tribunales no justificaba la suspensión de los empleos por fuerza mayor en un bufete, "porque un despacho puede realizar funciones que van más allá de la actuación procesal", como, por ejemplo, asesorar clientes.

El TSJ de Madrid también rechazó otro ERTE en un bufete por esta causa

La abogacía fue declarada servicio esencial durante el primer estado de alarma