



Alarma en los despachos: se necesitan socias

Hay más mujeres que hombres en la base, pero la mayoría abandona en el camino

PAZ ÁLVAREZ *Madrid*

Entran más mujeres que hombres a trabajar en los despachos de abogados, pero a medida que se va ascendiendo por el camino activos femeninos. Sirva como dato el siguiente ejemplo: en Cuatrecasas, Gonçalves Pereira el 52% de los abogados son mujeres; en cambio, en el consejo solo hay un 16%. El dato es alarmante y es la imagen de una escena que se repite en la mayoría de los bufetes y de las empresas españolas.

"Hemos avanzado pero todavía es insuficiente lo que hemos conseguido, porque se pierde mucho talento fe-

menino, que es muy necesario para la toma de decisiones en los niveles superiores", afirma Cani Fernández. Entró a trabajar en el citado despacho en 1989, con 25 años, y otros tantos años más tarde, después de una carrera progresiva y de afrontar situaciones personales muy adversas, ocupa cargos de responsabilidad dentro de la firma.

"Fui nombrada socia con 33 años y puedo decir que he tenido una carrera de éxito y que todo se puede conseguir". Lo sabe bien. Con apenas 29 años se quedó viuda con un hijo de un año. Fue entonces cuando decidió hacer un descanso en su carrera como abogado en España y se trasladó durante tres años a Luxemburgo, donde pudo compaginar la faceta personal y labo-

"Debemos apoyar a las jóvenes, hacer 'networking', dicen desde Baker & McKenzie"

ral. Le ofrecieron ser socia del despacho y regresó a casa. "No fue fácil. Durante ocho años viví en un avión, ayudé a mis hijos a hacer los deberes por fax y por internet, pero también es cierto que a medida que asumes más responsabilidades tienes más capacidad de organización", explica Fernández.

Los despachos empiezan a darse cuenta de que la escasez de mujeres en puestos de alta responsabilidad comienza a ser un problema. "Es importante, porque todavía queda mucho camino por recorrer, que apoyemos a las jóvenes, hagamos *networking*, para que no abandonen a la mitad de su carrera profesional", advierte Maite Díez, socia de Baker & McKenzie y madre de dos hijos.

Precisamente, Baker & McKenzie fue el anfitrión a finales de noviembre de la segunda edición del Foro de Socias de Despachos, una iniciativa que pretende apoyar el desarrollo profesional y el intercambio de experiencias y buenas prácticas. Y se llegó a la conclusión de la necesidad de intensificar el trabajo en varios ámbitos: en el de la formación de socios y socias sobre la importancia que tiene la diversidad dentro de cualquier organización y apoyar a las abogadas para que puedan desarrollar las competencias que se requieren para llegar a conseguir tan codiciado puesto. "Siempre hemos sido menos activas y nos hemos postulado menos para ocupar puestos directivos", añade Díez.

CONTINÚA EN LA PÁGINA SIGUIENTE

Vida jurídica

En portada

VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR

Para ir avanzando y que todo esto no caiga en saco roto, Cuatrecasas Gonçalves Pereira ha suscrito recientemente dos acuerdos con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para potenciar la representación femenina en los puestos de responsabilidad e impulsar su liderazgo. La firma se compromete a mejorar el equilibrio entre hombres y mujeres en su consejo de administración, con el objetivo de alcanzar una participación de al menos un 25% de mujeres (frente al 16% actual) en 2020 y del 33% en 2024.

Por otro lado, en un segundo acuerdo, el bufete que preside Rafael Fontana adoptará durante los próximos cuatro años diversas medidas para aumentar, hasta el 25%, el número de mujeres en puestos y comités de dirección, al igual que han hecho al menos otras 70 empresas españolas. Y se compromete a identificar y formar a las profesionales que reúnan capacidades de liderazgo y potencial de carrera, a la vez que adoptará métodos de trabajo que primen la eficiencia, la excelencia, la innovación y la productividad.

El gran problema, y por el que la mayoría de las mujeres se apean del tren que les puede llevar a la cima del despacho, es la falta de flexibilidad horaria. "No se trata de un problema de discriminación, sino de imposibilidad de compatibilizarlo con la vida personal", señala Gracia Sainz, socia de CMS Albiñana & Suárez de Lezo, con 36 años de experiencia en la firma y madre de tres hijos. Reconoce que sus jornadas laborales son de nueve de la mañana a nueve de la noche, "eso es lo normal, porque muchas veces te tienes que ir más tarde; son horarios que te hacen renunciar a muchas cosas en tu vida". Confiesa que ha tenido suerte porque ha podido compatibilizar ambas facetas y dedicarle "muchas horas al trabajo, ya que cada vez más, y debido a la competencia que existe en la abogacía, los clientes actúan con una tremenda exigencia", añade esta abogada que, a pesar de todo, encuentra muchos alicientes, como la ausencia de monotonía en su profesión.

Una mentalidad diferente

El cambio no puede tardar, aunque modificar la mentalidad en los bufetes se presenta como una tarea ardua, entre otras razones, por la dedicación que se exige dentro de un despacho. "Esto no es un problema que solo afecta a las mujeres, es también de hombres, que también es importante que puedan conciliar. Cambiar de mentalidad es muy difícil porque además los clientes nos exigen plena en-

LAS FRASES



CANI FERNÁNDEZ
Cuatrecasas Gonçalves Pereira

"Necesitamos de flexibilidad por parte de aquel que te juzga, que suele ser el hombre"



GRACIA SAINZ
CMS Albiñana & Suárez de Lezo

"Hay que dedicarle muchas horas al trabajo. El cliente cada vez nos exige más a los despachos"



MAITE DIEZ
Baker & McKenzie

"Esto no es un problema que afecta solo a las mujeres, aunque cambiar la mentalidad es muy difícil"

El principal problema, por el que la mayoría de las mujeres abandonan, es la falta de flexibilidad horaria

Los despachos pretenden incrementar al menos hasta el 30% la cuota femenina



THINKSTOCK

trega. Cuando estás inmerso en una operación te exigen que les dediques las 24 horas del día", cuenta Maite Diez, que se muestra optimista y apunta a un periodo de entre cinco y diez años para que comiencen a verse algunos resultados.

Sobre este punto incide también otro socio de Baker & McKenzie, David Díaz, encargado de desarrollo profesional en la firma, quien asegura que no trabajan con cuotas sino con objetivos aspiracionales, con el fin de que en unos cinco años se alcance el 30% de mujeres en puestos directivos. Para ello han elaborado un programa de desarrollo profesional que permite saber a cada abogado los estándares por los que se les va a medir en su carrera. "Es una manera de garantizar que aquellos que hagan más méritos van a progresar. Ocurre que desde la gestión se tienen muchas dificultades para valorar las características de los can-

didatos, y lo que tienes es que tener un molde específico para cada profesional, con el fin de aplicar flexibilidad en función de los horarios que requieran", indica este socio, que afirma que su máximo deseo es que el despacho sea amable, esto es, que refleje la realidad de la sociedad, y esto pasa por la diversidad.

Otro ejemplo, que añade su compañera Maite Diez, es el de Baker & McKenzie en Francia, donde asegura que existe paridad. En insiste en la necesidad de fijar los mecanismos necesarios para que ninguna mujer opte por otras prioridades, y que tengan que parar temporalmente, ralentizar su carrera porque deban trabajar menos horas para compatibilizar el trabajo con sus compromisos personales, lo que no ayuda a la hora de escalar puestos dentro de una firma.

Afortunadamente, añade Cani Fernández, el presentismo se va diluyendo,

pero también "necesitamos de flexibilidad por parte de aquel que te juzga, que suele ser el hombre, y está demostrado que con flexibilidad se obtienen mejores resultados". Y aconseja a sus colegas féminas que no se pongan ellas mismas el techo de cristal, ya que en la mano de todas está el poder cambiar este sistema. Por ejemplo, "a las mujeres no se nos ocurre poner una reunión más allá de las 18 horas, utilizamos mucho más las nuevas tecnologías para comunicarnos, sin tener que estar constantemente reuniéndonos".

Ese pragmatismo se traduce en la racionalización de los horarios, en abreviar los almuerzos, en no extender la jornada laboral más allá de las 20 horas, de jornada intensiva... Eso sí, dice la socia de Cuatrecasas Gonçalves Pereira, "cuando el trabajo está orientado a resultados, nos beneficia; una mujer lo da todo".

ACTUALIDAD LEGAL

Jurisprudencia

LA RESPONSABILIDAD DEL PROMOTOR DERIVADA DE DAÑOS A LA CONSTRUCCIÓN ES SIEMPRE SOLIDARIA

● **La Sala de lo Civil del Supremo** ha dispuesto, en sentencia de 9 de septiembre, los criterios para establecer la responsabilidad de los agentes de la edificación. Para la Sala, la responsabilidad del promotor, derivada de daños a la construcción, es siempre solidaria con cualquiera del resto de los agentes intervinientes. Así, los agentes que han intervenido en la construcción



no son parte demandada si el demandante no dirige contra ellos la demanda o renuncia a ello, por lo que la sentencia que recaiga no puede contener un pronunciamiento absolutorio o

condenatorio contra los mismos. El alto tribunal anula de oficio el pronunciamiento de la sentencia por el que se estimó la demanda frente a los agentes de la edificación que no fueron demandados. Reitera que los terceros, que no tienen carácter de parte demandada desde un punto de vista material pero sí procesal, ocupan "la posición de quien está al cuidado del litigio, como

sujeto interesado al que, sin soportar la acción, la LEC le permite una actividad en el proceso dirigida a conseguir que este tenga un resultado lo menos adverso posible para los intereses del tercero que pueden verse afectados de forma refleja" (TOL4.538.501).

EL TRABAJADOR INDEFINIDO NO FIJO ES UNA FIGURA JURÍDICA EXCLUSIVAMENTE APLICABLE A LA ADMINISTRACIÓN

● **La Sala de lo Social del Tribunal Supremo** ha fallado a

favor de unos trabajadores de Aena que fueron despedidos por la empresa en aplicación de una cláusula contractual que preveía el cese de la relación laboral cuando las plazas que ocupaban los trabajadores fueran cubiertas "mediante procedimiento convencionalmente establecido", en este caso, recurriendo a una bolsa de trabajo pactada entre la empresa y la representación sindical, en la que no figuraban los despedidos.

Mantiene la sentencia, de 18 de septiembre, que el trabaja-

dor indefinido no fijo es una figura jurídica de creación jurisprudencial exclusivamente aplicable en el ámbito concreto de las Administraciones a las que se refiere el artículo 2,1 del Estatuto Básico del Empleado Público, pero no en el de las sociedades mercantiles —en este caso Aena Aeropuertos—, aunque pertenezcan al sector público.

Para el Supremo, quienes ostentaban la condición de trabajadores indefinidos no fijos, en la plantilla de la Entidad Pública Empresarial Aena (art.