

# Uría Menéndez 'obliga' a conciliar a sus profesionales

La cúpula pide involucración y compromiso para promover cambios que eviten, por ejemplo, fuga de talento. Los abogados serán evaluados también por su capacidad de gestionar equipos de forma flexible.

C. García-León/M.Serraller.

Madrid

Uría Menéndez ha movido ficha. El tercer bufete español por volumen de ingresos ha decidido como objetivo prioritario para los próximos años tener “una firma diversa con presencia de abogadas y abogados excelentes en todas las etapas de la carrera” y ha formulado unas medidas para gestionar mejor el talento.

Según un comunicado interno de seis páginas, al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, firmado por el socio director, Luis de Carlos, y el socio presidente, José María Segovia, el Consejo de Administración ha decidido implantar estas medidas a sus profesionales y que “requieren la implicación de todos”. El objetivo, según el texto, es “promover una gestión más eficiente y flexible del tiempo de trabajo; impulsar un cambio cultural que genere un entorno que valore la conciliación, la flexibilidad y la diversidad; e implementar programas de desarrollo profesional”.

Uno de los aspectos que llama la atención de este comunicado es que la firma se asegurará que los abogados “no sólo serán evaluados por su faceta técnica o jurídica, sino también por su capacidad de liderar y gestionar de forma adecuada y flexible equipos del trabajo”. Además, el despacho se asegurará “la adecuada valoración de las contribuciones a la firma de los abogados acogidos a planes de dedicación reducida”. Por lo tanto, según se interpreta del texto, a partir de ahora se daría una penalización en la carrera de gestores de personas y socios si no se involucran en la conciliación de sus equipos.

Para ello, el despacho impartirá a sus socios y *counsels* sesiones específicas de organización y gestión de equipos; sobre el valor intrínseco de la diversidad y sus ventajas; y sobre gestión del tiempo (planificación de trabajo, organización de agenda, sensibilización sobre el respeto al tiempo de los demás, herramientas, etcétera.) con “especial relevancia de una gestión equilibrada de la vida personal y profesional”.

De Carlos y Segovia advierten en el comunicado que no se debe exigir “una presencia



Con las herramientas tecnológicas disponibles hoy, el teletrabajo se va asentando en varios sectores.

física en el despacho a todas horas. Con las herramientas de teletrabajo hoy disponibles la imprescindible disponibilidad e implicación con clientes y equipos no exige en todos los casos presencia física”.

El despacho además va a implementar “diversos programas formativos a abogados, si bien algunos de ellos estarán enfocados en determinadas barreras específicas que encuentra el talento femenino”. En 2014, Uría tenía

**En 2014, Uría tenía 119 socios de cuota, de los que un 92% eran hombres y sólo un 8% mujeres**

119 socios de cuota, y tan sólo nueve eran mujeres, un 8%, cinco puntos menos que la media del sector legal (13%).

Los dos líderes piden finalmente “involucración y compromiso legal para atraer a los mejores candidatos y candidatas y conseguir que tengan una trayectoria profesional satisfactoria y plena, con perfiles diversos, pues es evidente que el talento (femenino o masculino) no se presenta siempre bajo un mismo patrón.

## Pérdida de talento femenino en la firma

Abogadas de Uría Menéndez con cerca de 15 años en la firma y rango de 'counsel' o asociada principal están abandonando la firma. La próxima en hacerlo, según ha podido saber EXPANSIÓN, es Henar González, que ficha por Herbert Smith. González se incorporó a Uría Menéndez en 1998 y fue nombrada 'counsel' del área de derecho de la Unión Europea y de la Competencia en el año 2009. Su salida se une a otras dos muy próximas que ha adelantado este diario. Una, la semana pasada, de Cecilia Álvarez Rigaudias, que se incorpora a Pfizer como responsable de privacidad y protección de datos a nivel europeo y deja Uría Menéndez, donde lideraba el departamento de protección de datos. Álvarez



Cecilia Álvarez Rigaudias.

se incorporó a Uría en 1997 y fue nombrada 'counsel' en enero de 2009. A su vez, el pasado febrero, Ana García Rodríguez se incorporó a Baker & McKenzie para dirigir el área de derecho regulatorio del departamento bancario y financiero en la oficina de Madrid. En Uría era asociada principal, y se incorporó al despacho en 2003.



Henar González.

Estas salidas coinciden en el tiempo con el comunicado interno sobre conciliación que acaba de enviar el despacho a sus abogados y se suman a otras que se han producido a lo largo de los años, por ejemplo, la de Elena Gutiérrez, ahora en la asesoría interna de la Cámara de Comercio de Madrid. Fuentes



Ana García Rodríguez.

conocedoras explican las salidas por el descontento por el parón de la carrera. Las abogadas no sólo se incorporan a empresas sino también a despachos internacionales. “Las firmas extranjeras están más avanzadas, tienen otra cultura y perfil de cliente y saben gestionar mejor el desarrollo profesional”.

## REFORMA

### El nuevo Código Penal busca que las empresas colaboren para prevenir delitos

A. Vigil. Madrid

Cuenta atrás para la aprobación definitiva del Código Penal. El texto, que incluye importantes cambios para la responsabilidad penal de las personas jurídicas, recibirá previsiblemente el visto bueno del Congreso de los Diputados este jueves. Según ha afirmado el ministro de Justicia, Rafael Catalá, la reforma se enmarca “en un contexto social y político de mayor exigencia”, que afecta también a las empresas.

Así lo puso de relieve durante una mesa redonda organizada por la **Cátedra Pérez Llorca-IE de Derecho Mercantil**, donde explicó la necesidad de añadir al sistema de responsabilidad penal de las personas jurídicas vigente desde 2010 un sistema de exención de responsabilidad en el que, si las entidades han cumplido determinados requisitos orientados a la prevención de delitos, estarán exentas de responsabilidad penal.

A este respecto, el titular de Justicia afirmó que el sistema de exención introducido por la reforma busca también implantar un modelo en el que las personas jurídicas colaboren con el Estado para la prevención de delitos. Además, según Catalá, se ha apostado por crear un texto normativo con el que se pueda dotar a los operadores jurídicos de “reglas del juego nítidas”.

En la mesa redonda participó también el magistrado de la Sala de lo Penal del Tribunal Supremo Antonio del Moral, que repasó las penas a imponer a una entidad condenada por un delito, indicando que la única pena siempre obligatoria es la de multa mientras que las demás (disolución, suspensión de actividades, etc.) tendrían sentido en determinado tipo de sociedades como las sociedades instrumentales.

El magistrado hizo hincapié en el menoscabo reputacional que supone la posibilidad de atribuir un delito a una entidad y, finalmente, se centró en los requisitos (recogidos en el nuevo artículo 31 bis apartado 2) que necesariamente deben cumplir las entidades para apreciar la eximente de responsabilidad penal aclarando que, en caso de que no se cumplan todos, en lugar de eximente se podrá apreciar una atenuante.

### Las principales medidas

- Aprovechar las primeras horas del día. La hora de referencia de salida será las 20:00 h.
- Fomentar el teletrabajo con planes especiales para abogados sénior.
- Ofrecer el disfrute de una semana adicional de vacaciones.
- Seguimiento activo a gestores de equipo para que se disfruten dos tardes de viernes libre.
- Seguimiento de los abogados con reducción de jornada para asegurar su desarrollo profesional.
- Sesiones de formación a socios y 'counsels' en gestión de equipos y en el valor de la diversidad.
- Evaluar también a los letrados por su capacidad de gestionar de forma flexible equipos de trabajo.