

## Despachos

## Análisis

## Cinco errores típicos al presentar candidatura a los directorios

No lograr el posicionamiento deseado puede causar gran frustración en los bufetes, que tanto invierten en esta cuestión

**María Sol Rubio** Responsable de directorios internacionales en Gericó Associates

Los directorios internacionales tales como Chambers and Partners y The Legal 500 se han convertido en una parte más que significativa del trabajo de marketing para los bufetes. Coordinar la selección de casos, referidos, revisiones y hasta traducciones conlleva muchas horas de trabajo no facturables para los abogados y sus equipos de apoyo. A su vez, según un reporte realizado por una agencia independiente en 2018, aquellos bufetes que logran un lugar en los rankings obtienen un aumento del 20% en la conversión tras presentar una propuesta y mejoras en la reputación de la firma.

El retorno potencial hace que, año tras año, las firmas sigan invirtiendo gran cantidad de recursos en este sector. Tras meses de dedicación, no obtener un reconocimiento o mención puede generar gran frustración. Por ello, es importante identificar los errores más comunes que cometen las firmas al presentar sus submissions ante los diferentes directorios.

¿Cómo mejorar la posición del despacho en los directorios internacionales de renombre? Estas recomendaciones servirán para que las firmas no se conviertan en una víctima más.

**1. Casos de estudio.** Algunos bufetes piensan que es suficiente con realizar una selección de casos una vez y luego repetir estos *work highlights* año tras año. Nuestra experiencia personal trabajando en compañías como Chambers revela que esto es un error, ya que los directorios buscan evidencia de nuevo trabajo a lo largo de los años, demostrando que el departamento se mantiene vigente y activo. Además, los casos presentados deben ser relevantes para el área de práctica que están postulando.

**2. Referidos.** La presentación del listado de referidos es clave. En numerosas ocasiones se presentan clientes del bufete con los que no han tenido contacto alguno en los últimos doce meses. Esto da una mala impresión a los directorios, ya que puede traducirse en que el departamento no tiene clientes relevantes recientes que puedan dar buenas referencias de los abogados que allí trabajan.

**3. Presentación a tiempo.** La presentación de las *submissions* editoriales y del listado de referidos deben



GETTY IMAGES

presentarse en la fecha límite o, a ser posible, antes de la misma. Los equipos investigadores de los directorios trabajan con estrictos plazos y solo cuentan con algunas semanas para analizar los cientos de documentos que reciben. Presentarlos más tarde de esta fecha puede potencialmente implicar que los clientes no sean contactados y la decisión de un posible ranking se base únicamente en los comentarios de los colegas.

**4. Perseverancia.** Hay despachos que realizan un extensivo trabajo de

recopilación de casos, información sobre el equipo, presentan un buen listado de clientes y, después, no entran en el ranking. Esto provoca que se desanimen y no se postulen durante un par de años o, directamente, se den por vencidos. Esto no es recomendable. Este trabajo debe realizarse cada año y prepararse con anticipación a cada fecha límite. Los directorios recopilan información histórica y es posible que el primer año no haya datos suficientes para obtener un reconocimiento, pero al siguiente sí.

**5. Traducciones.** Estos documentos deben ser presentados en un inglés profesional. Para ello no basta con una traducción de sistema automático: los términos jurídicos pueden ser muy diferentes en inglés y español. Debe tenerse en cuenta que quienes analizan los documentos no siempre tienen experiencia legal, por lo que se recomienda usar un inglés lo más directo posible, utilizando ayuda profesional especializada y teniendo en cuenta las sutilezas del lenguaje.

Evitar estos errores será un gran paso para mejorar el posicionamiento en los directorios, cuestión que tantos dolores de cabeza causa en firmas de todos los tamaños y especialidades.



**Hay firmas que, si no logran sus objetivos, no se postulan durante años o, incluso, se dan por vencidas; es recomendable ser perseverante**

## El tiempo de la pausa del café debe pagarse si no se disfruta

La justicia considera que, si hay opción de que el empleado reciba órdenes del jefe, es parte de la jornada de trabajo

**PATRICIA ESTEBAN**  
MADRID

Estar a disposición del empresario, aunque sea durante la pausa laboral, es trabajo y, por tanto, se debe pagar en la nómina. Así lo establece el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León en una reciente sentencia en la que condena a la Consejería de Fomento y Medio Ambiente a pagar cerca de 1.000 euros a un empleado del servicio de extinción de incendios por las horas de descanso no disfrutadas. El trabajador tenía que permanecer alerta a las órdenes de sus superiores.

El fallo, que confirma la sentencia de instancia, concluye que las pausas se realizaron en unas condiciones tales que "impiden considerarlas como tiempo de descanso, tratándose, por el contrario, de tiempo de trabajo". Los magistrados aplican así la jurisprudencia europea, que señala que durante la pausa laboral el trabajador debe poder gestionar su tiempo y dedicarlo, si quiere, a asuntos personales.

El empleado, conductor del servicio de incendios, tenía derecho por convenio a media hora de descanso por jornada. Sin embargo, las condiciones fijadas por el organismo impedían, de hecho, la parada. Debido a las características de su trabajo tenía que estar localizable y en disposición de incorporarse inmediatamente al servicio si le requerían para una emergencia, interrumpiendo su descanso para recuperarlo más tarde si era posible.

Los magistrados analizan las condiciones impuestas y concluyen que este periodo se asemeja a las guardias médicas o demás servicios de atención continuada. En este sentido, recuerdan los criterios fijados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para distinguir si el tiempo de parada es efectivamente descanso o,



Un empleado durante la pausa para el café. GETTY

por el contrario, tiempo de trabajo. Así, se considera laboral si el trabajador está obligado a permanecer físicamente en el lugar indicado por el empresario para poder responder a sus órdenes y realizar las tareas que se le encomiendan en cualquier momento.

La clave del litigio es, por tanto, determinar si el empleado podía o no abandonar el puesto durante el descanso. El tribunal considera probado que era imposible dada la inmediatez con la que debía responder si era requerido. Por tanto, concluye, debe considerarse tiempo de trabajo. Por otro lado, aclara que el tiempo de descanso mínimo es innegociable, y que la consejería es responsable de organizar el servicio para mantener "su efectividad y atención".

**El trabajador no podía abandonar su puesto en los 30 minutos de descanso laboral**

**El tribunal aplica en este supuesto el mismo criterio que se usa para las guardias médicas**