

Igualdad

Análisis

Un elefante en el despacho de abogados

La brecha de género está presente en todos los sectores, pero en los bufetes la situación es verdaderamente desoladora

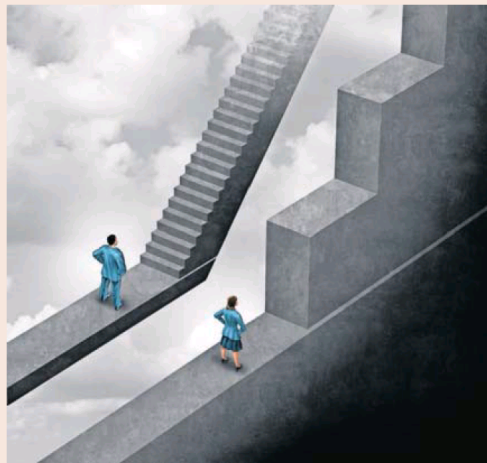
Mercedes Carmona Mariscal

Vicepresidenta de la Asociación Española de Ejecutivas y Consejeras. Foro legal EJE&CON

Hace unos días se publicaba un artículo en la prensa salmón que me llamó fuertemente la atención. El artículo mostraba las fotos de 30 abogados bajo el titular: "Quiénes son los abogados estrella al frente de las grandes transacciones". De los 30 abogados nombrados en el artículo, ninguno es mujer. Analizando el asunto con un ánimo positivo, es cierto que las cosas están cambiando. Solamente hay que ver la marea de reacciones que provocó un tuit de mi querida amiga Cristina Sancho, presidenta de la Fundación Wolters Kluwer, en referencia al artículo en cuestión. En su tuit, Cristina preguntaba si alguien podía aportar una explicación objetiva al hecho de que no apareciera ni una sola mujer en la lista de esos 30 abogados estrella. A partir de ahí, miles de interacciones y muchas respuestas a esa pregunta, unas más objetivas que otras.

La brecha de género es considerable en prácticamente todos los sectores de actividad, y mayor cuanto más se sube en los niveles jerárquicos. Pero en los despachos profesionales, la situación es verdaderamente desoladora. En las profesiones relacionadas con las carreras STEM, el problema de la falta de diversidad trae su origen del aún reducido número de mujeres que eligen formarse en esas disciplinas. No es el caso del Derecho, y no lo es desde hace más de 50 años. Mientras escribo este artículo, miro la orla de mi promoción del 93, y la mayoría de mujeres es abrumadora. Muchas de mis compañeras son hoy juezas, notarias, registradoras, profesoras. Muchas también son abogadas en despachos. Pero creo que me sobrarían dedos de las manos si contara las compañeras de promoción que hoy son socias.

Entonces, ¿qué es lo que se nos escapa? Las razones que más se aducen para explicar la pobre representación femenina en la sociatura de los despachos (y que se apoyan en numerosos estudios sobre el sector) son la gran dificultad para conciliar la vida personal y la profesional, la desigual exposición a cliente y a asuntos complejos y la falta de apoyo por parte de los *managers*. Aun creyendo que efectivamente estos aspectos



Las mujeres están menos expuestas a construir relaciones con los clientes y tienen menor acceso a los asuntos de mayor valor. GETTY IMAGES

son muy relevantes en la ecuación, pienso que hay otras razones de peso de las que casi no se habla, y si no se habla de ellas, tampoco se actúa sobre ellas. A nadie se le escapa que el modelo de carrera profesional de los despachos sigue estando basado fundamentalmente en la promoción por la aportación a los ingresos de la firma, quien más factura más sube en la pirámide. Siendo esto así, parece claro que las mujeres facturan menos que los hombres. También es claro que las habilidades comerciales

no son más inherentes a un género que a otro, y que mucho tendrá que ver lo anteriormente comentado: que las mujeres están menos expuestas a construir relaciones con los clientes, tienen menor acceso a los asuntos de mayor valor y, por qué no decirlo, por herencia cultural probablemente vean más limitada su dedicación al tener que compatibilizar en mayor medida que los hombres sus obligaciones familiares con las profesionales.

El dilema se me antoja claro: o cambiamos las reglas de juego, o hacemos todos los esfuerzos para conseguir que mujeres y hombres jueguen en igualdad de condiciones. Formación, *coaching*, flexibilización, verdadera meritocracia. Existen muchas herramientas y hay que implementarlas, medir su efectividad, revisarlas continuamente, y todo esto con una voluntad genuina de alcanzar la equidad.

Esa foto de 30 grandes profesionales todos hombres, ninguna mujer, ya duele a la vista como duele al leer flagrantes faltas de ortografía. Los abogados tenemos inherente un gran sentido de la justicia. Que eso nos inspire para, con honestidad y valentía, escribir rectamente el futuro de la profesión, el futuro de la sociedad.



Una de las razones que más se aduce para explicar la falta de presencia femenina en la sociatura es la dificultad para conciliar

Un convenio no puede reducir la remuneración por trabajo en festivos

El TS anula parcialmente el pacto nacional de 'contact center', que fijaba una compensación inferior a la legal

CARLOS B. FERNÁNDEZ
MADRID

Dentro de la relación laboral, el trabajo en festivos constituye una prestación de servicios "excepcional", cuya compensación puede hacerse de dos formas diferentes: o bien dando al trabajador un tiempo de descanso compensatorio o, de no hacerlo así, abonándole el salario propio de las horas trabajadas con un incremento adicional mínimo del 75%. Y un convenio colectivo no puede modular a la baja esta previsión.

Así lo ha establecido la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) en una reciente sentencia, confirmando una anterior de la Audiencia Nacional. La sala declara la nulidad de un precepto del convenio colectivo estatal del sector de *contact center*, que preveía que el trabajo en día festivo se retribuyera como horas extras, pero con un incremento de solo el 60% sobre el valor de la hora tipo ordinaria.

El TS señala que no cabe la modulación a la baja del mandato establecido en el Real Decreto 2001/1983, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, que regula con carácter general la retribución del trabajo en festivos. Esta norma, que continúa siendo aplicable, "no ha otorgado a la negociación colectiva tal posibilidad".

No recuperables

El TS aclara, además, que la existencia de días de descanso adicionales a los de cada semana "posee un diverso fundamento al de las vacaciones". Se trata, "de que quienes trabajan puedan celebrar con el resto de la sociedad determinadas solemnidades o acontecimientos". En este sentido, el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) determina que las fiestas laborales "tendrán carácter retribuido y no recuperable", lo que sig-



Trabajadores de un *contact center*. GETTY

nifica que cuando no puedan disfrutarse habrá de concederse un descanso o abonarse el importe de las horas trabajadas como si fueran extraordinarias.

Y el hecho de que las empresas de *contact center* desarrollen habitualmente su actividad durante todos los días del año no las deja fuera del ámbito de aplicación del precepto. Por tanto, los trabajadores que presten sus servicios esos días festivos deberán disfrutar de un "descanso compensatorio" o percibir el importe de las horas trabajadas con el incremento mínimo del 75%, resultando indiferente a estos efectos que los cinco convenios colectivos anteriormente aplicables al sector hayan albergado similar regulación sin que nadie la hubiera cuestionado.

El fallo recuerda que trabajar en días feriados conlleva una mayor retribución

La regulación sobre la jornada laboral es un elemento esencial del contrato



PRINTED AND DISTRIBUTED BY PRESSREADER
PressReader.com +34 604 278 4604
COPYRIGHT AND PROTECTED BY APPLICABLE LAW