

Iberian Lawyer



MAG

N.105 • Junio 2021

LOS DELFINES DE IBERIAN LAWYER

Presentamos nuestros
50 *Rising Stars*, abogados
in-house y de firmas,
menores de 35 años,
de España y Portugal

IN-HOUSE ESPAÑA

Marta Oñoro, directora
de la asesoría Jurídica
de Allfunds

UN MAÑO EN BRUSELAS

Conocemos a José Rivas,
abogado zaragozano con
más de 30 años en Bruselas
y experto en Competencia

GALA INSPIRALAW 2021

InspirALaw 2021
reconoció a las abogadas
más inspiradoras
de España y Portugal

EN EL NOMBRE DEL PADRE

Padre e hijo son el tándem perfecto.
Veteranía y juventud al frente
de una firma pionera en España
en el mundo del Arbitraje. Hablamos
de B. Cremades & Asociados.



¿Y AHORA QUÉ?

por esperanza borrero goizueta,
abogada de Montero Aramburu Abogados y miembro de Women in a Legal World

Ahora que parece vislumbrarse el final de la pandemia y de las restricciones que hemos padecido durante este año y medio, se nos plantea la pregunta sobre qué va a ocurrir con el teletrabajo y todo lo que, a marcha forzada, hemos aprendido en este tiempo; si es verdad que ha llegado para quedarse, y si seremos capaces de saber aprovechar todas las ventajas que esta forma de trabajar ofrece.

El teletrabajo irrumpió en nuestra vida profesional de una manera inesperada y forzada. Muchas empresas estaban tecnológicamente más avanzadas y no les supuso cambio alguno. Otras tuvieron que avanzar a la fuerza, y lo hicieron. Adaptamos nuestras casas y las convertimos en oficinas. Fue un verdadero reto para muchas familias que tuvieron que atender y cuidar de sus familias a la vez que trabajaban sin descanso. Pero aquello no podía llamarse teletrabajo, al menos no como lo entendemos hoy, porque

estábamos encerrados y además era la única alternativa posible.

El teletrabajo real llegó cuando nuestros hijos volvieron a sus colegios y pudimos tener la verdadera oficina en casa, sin interrupciones. Más aún, cuando empezamos a tener la opción de acudir al despacho o trabajar desde casa. Y es en ese momento cuando comprobamos las bondades del trabajo a distancia, sin tener que perder tiempo en desplazamientos o reuniones fuera de la oficina, que sustituimos por reuniones telemáticas, normalmente con un inicio puntual y por un tiempo mejor delimitado.

Empezamos a abandonar la cultura del presencialismo y buscamos aquella otra de la eficiencia y optimización del tiempo, y muchos de nosotros comprendimos que lo importante no es *estar* sino *hacer*, que cada uno tenemos una responsabilidad individual que va más allá de asistir cada día a nuestro puesto de trabajo; consiste en cumplir con nuestras

obligaciones independientemente de si otros ven o no cómo lo hacemos.

Y todo ello, desde mi punto de vista, ha sido profundamente positivo y un gran paso en la lucha por la conciliación, especialmente de las mujeres que no han querido ni quieren renunciar a sus carreras profesionales ni a su vida familiar. Así, gracias a la mayor flexibilidad que te otorga poder trabajar desde casa o desde cualquier otro sitio, aquellas cosas que eran impensables o difíciles antes de la pandemia –como realizar una gestión personal durante la mañana o atender a una reunión del colegio- se volvieron posibles, y lo que es más importante, normales. Tuvo que venir la pandemia para demostrarnos a nosotros mismos que con los medios tecnológicos que ya teníamos a nuestro alcance la conciliación podía avanzar considerablemente y convertirse en una realidad.

Pero no debemos perder de vista que el teletrabajo puede ser un arma de doble filo. Tener la oficina

en casa puede convertirnos en verdaderos esclavos del trabajo, con jornadas que se eternizan sin que haya una verdadera desconexión para disfrutar del merecido descanso y de la familia, buscando cualquier momento para contestar a un correo electrónico o hacer la última llamada. Muchas veces incluso cayendo en el error de querer conciliar a la misma vez que trabajar, atender a nuestras familias al mismo tiempo que a nuestros trabajos, comprendiendo finalmente que no es posible y que no se hace bien ni lo uno ni lo otro.

Este es, a mi juicio, el mayor problema que plantea el teletrabajo, la dificultad de que no se produzca una verdadera desconexión cuando se finaliza jornada. Pese a ser un derecho recogido en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y más recientemente también en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la desconexión digital es un reto para muchas organizaciones y debe ser tomado muy en serio si no queremos que todo aquello que culturalmente se ha conseguido durante este tiempo récord se pierda finalmente por no haber sido capaces de gestionarlo bien.

“MI ESPERANZA ES QUE EL TELETRABAJO PERMANEZCA EN NUESTRA SOCIEDAD COMO UNA ALTERNATIVA IGUAL DE VÁLIDA QUE EL TRABAJO PRESENCIAL [...] PERO ES IGUALMENTE NECESARIO QUE SE ARRAIGUE UNA CULTURA DE TELETRABAJO RESPONSABLE, CON LÍMITES QUE GARANTICEN LA DESCONEXIÓN DIGITAL Y EL USO RAZONABLE DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS”

SOBRE ESPERANZA BORRERO GOIZUETA

Esperanza se incorporó a Montero Aramburu Abogados en el año 2016 como asociada del departamento de Derecho Procesal-Civil y Arbitraje. Anteriormente, prestó sus servicios profesionales en Cuatrecasas y en el despacho King & Woods Mallesons, en la oficina de Madrid. Está especializada en la llevanza de todo tipo de procedimientos civiles, en particular en asuntos de naturaleza contractual y asuntos bancarios.

Es licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid. 

De ahí la importancia de aprovechar todo lo bueno que esta situación tan excepcional nos ha traído y que seamos verdaderamente capaces de incorporar el teletrabajo a nuestras vidas de una manera natural, que no sea algo pasajero sino que permanezca en nuestras organizaciones, pero no de cualquier forma, sino aprovechando especialmente aquello que nos ha reportado ventajas estando siempre alerta del peligro de convertirnos en dependientes del trabajo.

Respondiendo a las preguntas que me planteaba al principio, mi esperanza es que el teletrabajo permanezca en nuestra sociedad como una alternativa igual de válida que el trabajo presencial, que las empresas apuesten firmemente por ello poniendo a disposición los medios tecnológicos necesarios. Pero es igualmente necesario que se arraigue

una cultura de teletrabajo responsable, con límites que garanticen la desconexión digital y el uso razonable de las herramientas tecnológicas. Asumir y normalizar que, ya sea presencial o telemático, si el trabajo está bien organizado es posible, con carácter general, tener un horario, un comienzo y un fin de la jornada de trabajo.

Para estos fines, sugiero que en los planes estratégicos de los despachos se implante el teletrabajo como una opción frente al trabajo presencial, al menos en un porcentaje del tiempo de la jornada laboral. En cuanto a la limitación horaria, comoquiera que depende de la responsabilidad de cada uno y de la carga de trabajo que se tenga en un determinado momento, considero que podría resultar efectivo transmitir, sin ambigüedades, políticas claras de respeto de los horarios de trabajo, aunque en ocasiones la jornada pueda alargarse cuando las circunstancias lo exijan. Considero igualmente necesaria la formación dirigida a crear una cultura de eficiencia en el trabajo, optimización del tiempo y autorresponsabilidad. Todo ello redundará además en mayor concentración y productividad, así como mejor reputación para la empresa. 