

ENTRE CÓDIGOS

El masivo retorno de las firmas legales a la presencialidad: la mayoría supera el 50%



- Desde julio pasado los estudios de abogados han vuelto a sus oficinas en distintos regímenes.
- Las condiciones, e incluso algunos beneficios, han cambiado para la mayoría, mientras otros tantos están inmersos en planes pilotos con los que exploran niveles de asistencia que van entre 60% y 85%.

POR P. VARGAS Y C. RIVAS

Desde hace algunas semanas que los abogados de grandes y medianos estudios están volviendo a sus oficinas, marcando un retorno que se advierte más definitivo, de acuerdo a la evolución de la pandemia.

Eso sí, las condiciones, e incluso algunos beneficios han cambiado para la mayoría, mientras otros tantos están inmersos en planes pilotos donde exploran niveles de presencialidad que van entre 60% y 85%, pero también hay quienes han retornado plenamente con todos sus equipos.

Cláusulas y condiciones

El primer tema a despejar por las firmas legales fue la fase y los indicadores a evaluar (número de contagios y tasa de incidencia, principalmente) para un regreso seguro y más permanente.

Para la mayoría, julio y el avance

en el Plan Paso a Paso fue el punto de inflexión y, septiembre ya se advierte como el mes donde esperan retomar una mayor habitualidad, muchos a niveles de prepandemia.

Dentro de los que implementaron planes específicos de retorno están Barros & Errázuriz, que el pasado mes lanzó su "Plan Flexibilidad", donde llamaron a sus abogados y administrativos a una vuelta paulatina a sus oficinas, con excepción de personas con enfermedades de base y embarazadas.

La fórmula de B&E consiste en un sistema híbrido que combina trabajo presencial (con un mínimo de 60% en la oficina) y remoto (con un máximo de 40% desde la casa). Sin embargo, para los abogados con menos de dos años de experiencia este régimen cambia a 80% presencial y 20% remoto.

En Morales & Besa, en tanto, optaron por volver por turnos a fines de julio, una vez que todo el equipo completó su esquema de

vacunación.

En Baker McKenzie también abrieron las puertas ese mismo mes aunque en régimen voluntario y flexible. No obstante, a la fecha la mayoría de los abogados han optado por la asistencia física, con una presencialidad del 85%, todos ellos mayores de 35 años.

Prieto también se inclinó por la vuelta a la oficina voluntaria, y en el último mes han promediado un 78% de asistencia entre sus abogados.

Más fórmulas

En CMS Carey & Allende el llamado se dio para el 26 de julio, cuando volvieron con un sistema híbrido de tres días en la oficina y dos de teletrabajo, también atendiendo a la alta tasa de vacunación y bajos contagios a nivel país. Mientras, en PPU implantaron un programa de retorno similar (3x2), aunque el que quiera ir todos los días podrá hacerlo. Su meta en el corto plazo es alcanzar progresivamente un 60% de presencialidad.

Cariola Díez Pérez Cotapos, por su parte, optó por volver desde agosto con un sistema de turnos semanal. Es decir, la mitad va una semana presencial y la otra no, y así sucesivamente, aunque -recalcan- están abiertos a que cada quien decida la modalidad que prefiera.

Cuatrecasas también estableció un sistema de turnos con el fin de que su nivel de ocupación diario

no supere el 50% en sus dependencias; es decir, la mitad asiste lunes, miércoles y viernes, y la otra mitad, martes y jueves, orden que se invierte la semana siguiente.

Una fórmula distinta es la que implantó el estudio Bofill Escobar Silva, cuyos abogados asisten en un plan mixto desde el 2 de agosto, con un día presencial donde aprovechan reunirse por equipos (un día asisten los del área penal y otro día, los de civil). Con todo, contemplan para el 20 de septiembre subir la cuota a dos días a la semana bajo el mismo esquema.

Estudios como Carey y Claro & Cia también están de vuelta. Aunque no revelaron mayores detalles, la oficina comandada por los Eyzaguirre retornó plenamente a comienzos de este mes, mientras en Carey lo hicieron esta semana.

Otros que volvieron 100% son los abogados del equipo de Larrain y Asociados, que hasta julio se guiaron por un sistema voluntario y de turnos.

En Rivadeneira Colombara Zegers (RCZ) también siguieron ese camino y están operando a plena capacidad desde sus oficinas ubicadas en Vitacura.

Alessandri, por su parte, aumentó sus actividades en modo presencial, en particular, las que tienen relación con acciones más formativas, mientras estudios, como DLA Piper Chile, decidieron continuar con un régimen totalmente flexible, donde cada abogado determina

80%

DE PRESENCIALIDAD PARA LOS ABOGADOS JÓVENES ESTABLECIÓ BARROS & ERRÁZURIZ.

85%

DE ASISTENCIA HA LOGRADO BAKER MCKENZIE CHILE EN UN RÉGIMEN VOLUNTARIO.

3x2

ES LA FÓRMULA SEMANAL HÍBRIDA POR LA QUE OPTARON OFICINAS COMO PPU Y CMS CAREY & ALLENDE.

si continúa o no con teletrabajo o bajo una fórmula mixta.

Otros estudios consultados que se mantienen con modalidades voluntarias son Lembeye, Recabarren & Asociados y Aylwin Mendoza Luksic & Valencia Abogados. No obstante, algunos de ellos estiman que en las próximas semanas implementarán un plan de retorno con algún grado de presencialidad mínima.

Otras complejidades

Pero la vuelta a las oficinas también implica otros desafíos. Muchos han readecuado sus dependencias y solo Baker McKenzie ha optado por devolver m²; sin embargo, la mayoría apunta a que justamente el aforo y espacio entre puestos de trabajo los obliga a optimizar y ocupar cada lugar disponible.

En ese sentido, a nivel de *layout*, lo que ha primado es la implementación de módulos con separaciones, evitando –por ahora– espacios compartidos y, también han incorporado tecnología de purificación de aire, entre otros aspectos.

Más allá de mascarilla y el alcohol gel

El transporte ha sido un tema de especial preocupación para evitar contagios. En DLA Piper Chile, por ejemplo, los que antes se trasladaban en transporte público, han tenido la opción de contar con transporte privado. Además, destacan la instalación de máquinas expendedoras de alimentos saludables para evitar las salidas de la oficina. Otras firmas, como Cariola y CMS Carey & Allende han implementado flexibilidad horaria para no entrar todos a la misma hora y en Larraín & Asociados, incluso acortaron la jornada para los administrativos.

En tanto, Barros & Errázuriz en su "Plan de Flexibilidad" consideró otros aspectos que fortalecieran la conciliación entre trabajo y familia: esto implica un plan específico para madres durante los primeros 18 meses desde el retorno a la oficina después de su postnatal, con un régimen de evaluación distinto y coaching para reintegrarse, además de la ampliación del régimen remoto para padres durante las primeras semanas del nacimiento de sus hijos, entre otras acciones.

¿Y los más jóvenes? Un foco de preocupación en esta pandemia han sido las instancias formativas y el contacto con los profesionales más jóvenes. Para enfrentar este asunto no solo se han mantenido e intensificado las reuniones virtuales e híbridas en los distintos estudios, sino también se han impartido talleres formativos de temas de su interés. Por ejemplo, asuntos como la diversidad y sesgos, especificaron en Morales & Besa

Otra fórmula que están usando los estudios es el de las mentorías. Es el caso de Prieto, que lo pone en práctica con los asociados juniors, mientras en CMS Carey & Allende y Recabarren & Asociados destacan la figura del "tutor" que acompaña por un mes a los profesionales entrantes para su proceso de acercamiento al estudio.

ENCUENTRO DIGITAL

INVERSIÓN INMOBILIARIA EN EE.UU.

« CÓMO ARMAR PORTAFOLIOS DE MÚLTIPLES ACTIVOS »

Panelista



Jordan Suppan

Director ejecutivo de Leste Credit. Fundador y CEO de Lendmarq Capital.

Panelista



Matías Recchia

Fundador y CEO de Unlock Real Estate.

Panelista



Luis Felipe San Martín

Socio y director de Frontal Trust US.

Moderadora



Marily Lüders

Periodista. Directora de Diario Financiero y DFMAS.

FRONTAL TRUST

INVESTMENT MANAGEMENT

TRANSMISIÓN ONLINE

MARTES 31 AGOSTO
09:00 - 10:00 HRS



ESCANEA ESTE CÓDIGO
PARA INSCRIBIRTE

DFLIVE