Los bufetes conquistan a los 'Millennials' con formación gratis

Contar lo antes posible con los mejores profesionales es el reto al que se enfrentan los despachos, que han diseñado programas específicos para adelantarse a la competencia en el fichaje de juniors.

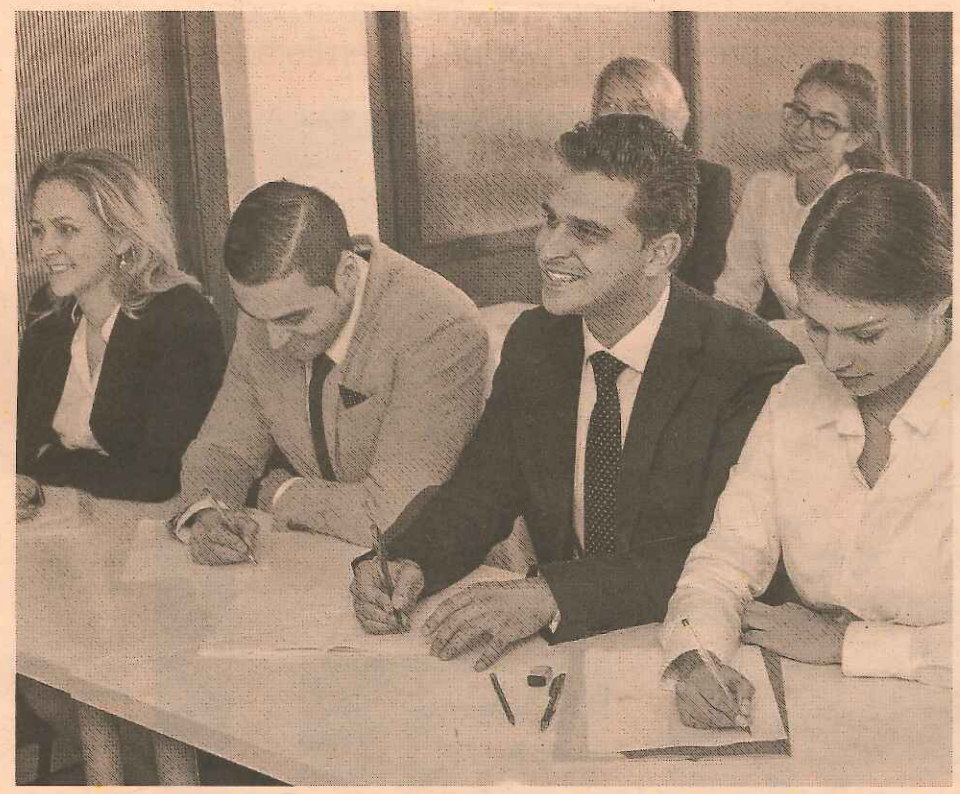
Laura Saiz. Madrid

La lucha por el talento ahora se encuentra en la base de la pirámide. Esta frase se ha convertido en una especie de mantra de muchos directores de recursos humanos de los despachos de abogados, que reconocen que en la apuesta por fichajes de calado a golpe de talonario sólo pueden entrar las firmas más grandes con suficiente músculo financiero.

Contar con los mejores profesionales desde el principio, además de ser más barato, es la mejor forma de ir moldeándolos a imagen y semejanza de la organización. Por este motivo, se han volcado en crear planes de carrera que atraigan a estos jóvenes profesionales más allá del salario, la flexibilidad o la conciliación familiar.

Una de las demandas principales de los nuevos letrados es la de continuar con su formación una vez que han abandonado la universidad. Eso ha hecho que los despachos hayan preparado planes de formación específicos para las nuevas incorporaciones, que se van adaptando a medida que cumplen años en la firma. Uno de los más veteranos es el programa interno *Teseo*, de Pérez-Llorca, que tiene una duración de dos años y más de 500 horas programadas. Con 10 años de vida, su objetivo es que "los abogados más jóvenes se integren en la organización desde el primer día, se empapen de su cultura, desarrollen las habilidades necesarias para su trabajo diario y aprendan la forma de asesorar en los asuntos en los diferentes equipos", explica Constanza Vergara, socia y directora corporativa.

Mucho más *novato* es el programa *Ambassador*, con el que Ontier quiere mostrar a jóvenes latinoamericanos cómo se trabaja en sus oficinas españolas. Después de licenciarse en sus países de origen y comenzar su carrera profesional allí, decidieron realizar un máster en España, momento en el que el bufete les fichó a través de este plan para completar su formación antes de regresar a sus ciudades y convertirse así en embajadores de la marca. Dos estudiantes de Perú, uno de Colombia y otro de Ecuador –ninguno de ellos supera los 33 años– están en la actualidad inmersos en esta primera edición de un programa que nació para reforzar la estrategia de internacionalización de la compañía.



Los despachos cuentan con sus propias universidades corporativas.

'Secondments'

Las posibilidades de desarrollar parte de su carrera en el extranjero también es un fuerte reclamo para los más jóvenes. Gómez-Acebo & Pombo, Latham & Watkins, CMS Albiñana, Garrigues o DLA Piper son algunas de las firmas que ofrecen *secondments* a los letrados. No se trata de estancias temporales en una de las oficinas del extranjero para las incorporaciones más recientes, sino que suelen ser ofertas para aquellos letrados que lleven al menos dos años en el bufete.

Los despachos internacionales han creado sus propias academias para adaptar la formación

Trabajar una temporada en una oficina del extranjero es uno de los principales reclamos

Academias propias

Los despachos internacionales han dado incluso un paso más y han creado sus propias universidades corporativas para satisfacer la demanda de los miles de nuevos trabajadores que entran cada año en todo el mundo.

Clifford Chance cuenta con *The Academy*, con más de 150 cursos presenciales a nivel internacional a la que se suman cursos online, mientras que Baker & McKenzie ofrece a sus asociados a partir de su primer año la *Baker Lawyer Academy*, con formación técnica, habilidades e idiomas.

Por su parte, Linklaters organiza más de medio centenar de seminarios anuales sobre cuestiones técnicas y habilidades directivas a través de su *Linklaters Law Business & School*.

Durante la carrera

Pero la captación de talento empieza incluso antes de que los jóvenes terminen su carrera y completen el máster de acceso a la abogacía.

La gran mayoría de los bufetes acude a las ferias de empleo que organizan las universidades y algunos han tenido que ingeniárselas para dar a conocer su nombre entre los más jóvenes. Así, Osborne Clarke acude cargado de regalos de *merchandising* a la *Career Fair* de Esade, donde en la última edición organizó un pequeño concurso para destacar entre las decenas de firmas que habían acudido.

Por su parte, Deloitte Abogados, en colaboración con ocho universidades españolas, ofrece a 30 estudiantes, la oportunidad de simular trabajar en un despacho a través de la resolución de un caso con profesionales de la firma. Es una forma de conocer el bufete desde dentro, al igual que su iniciativa *Fiscalista por un día*, en la que nueve alumnos pasan una jornada laboral en sus oficinas. La fórmula para apuntarse está también pensada especialmente para ellos, ya que se hace a través de las redes sociales, una de las herramientas clave para captar a los *millennials*.

Uría Menéndez también tiene un programa especial de acogida y formación para sus becarios de verano, mientras que Hogan Lovells cuenta con diferentes becas para el máster de acceso a la abogacía, además de cursos especiales para potenciar las cualidades más orientadas al negocio.

El salario sigue marcando diferencias

Aunque muchos informes afirman que los 'millennials' exigen a sus empresas beneficios inmateriales, la remuneración sigue siendo un factor determinante a la hora de elegir un bufete. Los despachos se han dado cuenta de ello y han subido el sueldo a los becarios un 18,7% hasta alcanzar los 14.415 euros de media, según el 'Análisis comparativo de las retribuciones en los despachos de abogados en España 2015', elaborado por Signium International. Algunas firmas españolas de tamaño mediano, como Barrilero o Ramón y Cajal, se han visto obligadas a mejorar el plan de carrera desde los puestos más júnior, ya que la remuneración que ofrecían se estaba quedando algo fuera de mercado.

De premio: un contrato indefinido y 6.000 euros

Menos de cuatro de cada 10 menores de 30 años tiene un empleo en España, una cifra aún más sonrojante cuando hablamos de contratación indefinida. Por eso, uno de los grandes alicientes que tienen los letrados más jóvenes es encontrar cierta estabilidad en sus primeros empleos, un gancho que ha sabido ver EY Abogados, que ofrece un contrato indefinido y 6.000 euros para formación al ganador de su premio 'Young Tax Professional of the Year (YTPY)' (Mejor Joven Fiscalista del Año). Además, el ganador defiende a la oficina española en un evento internacional y, si se alza en la primera posición, obtiene una estancia de 30 días en las principales oficinas de la firma.

No es el único galardón que han ideado los despachos. Así, Jones Day creó el 'Premio Profesor Illescas' para valorar a los mejores estudiantes del 'Máster en derecho de la UE' de la Universidad Carlos III de Madrid. Hasta 10 alumnos con notas superiores al 8 pueden pujar por un premio valorado en 1.500 euros.

KPMG Abogados también ha apostado por este tipo de iniciativas. La 'KPMG International Case Competition' (KICC) es una competición internacional estudiantil, cuyo objetivo es acercar a los futuros profesionales al mundo de la empresa a través de la resolución de un caso real. El ganador de cada país accede a la fase final, donde se ponen en juego varios premios que varían cada año.

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira acoge la ronda nacional de la competición Philip C. Jessup Moot Court, uno de los eventos con mayor impacto en la captación y retención de talento de los profesionales del derecho. Estudiantes de distintas universidades defienden la posición de los estados demandante y demandado en un caso ficticio.

De izda. a dcha., Xabier Esparza, segundo finalista de la última edición nacional del premio YTPY de EY Abogados; Helena Orea, ganadora; Federico Linares, socio director; y Daniel Mariño, tercer finalista.