

ENTREVISTAS

Entrevista a María Eugenia Gay

En esta oportunidad hemos tenido el placer de conversar con **María Eugenia Gay**, socia fundadora de Gay-Rosell & Solano, vicepresidenta del Consejo General de la Abogacía Española (CGAE), y decana del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona (ICAB).

Desde su doble rol profesional y directivo, María Eugenia ha tenido la amabilidad de responder con gran claridad y detalle a todas las preguntas que le hemos formulado, que abarcan cuestiones tan diversas como los efectos de la pandemia en la abogacía, la modernización de la Justicia, o el empoderamiento femenino.

1. **¿Cómo ha afrontado el ICAB las complicaciones fruto de la pandemia y el Estado de Alarma, sin perder de vista el apoyo y asistencia a sus miembros?**

Cuando se declaró el primer estado de alarma por el Real Decreto 463/2020 de 14 marzo, el Colegio de la Abogacía de Barcelona adaptó rápidamente su estructura para seguir prestando sus servicios tanto en beneficio de las personas colegiadas como en interés de la ciudadanía.

A través del Servicio de Defensa de Oficio, el ICAB ha trabajado incansablemente para garantizar que aquellas diligencias que habían sido declaradas como urgentes e inaplazables pudieran celebrarse con todas las garantías aún a pesar del confinamiento; haciendo especial hincapié en el uso de la videoconferencia para poner en equilibrio la necesidad de llevar a cabo dichas actuaciones – y evitar así que se ocasionaran perjuicios irreparables en la ciudadanía- con las imprescindibles medidas sanitarias para la protección de la salud de todas las personas que tenían que intervenir en las mismas.

Han sido unos meses muy complicados para la Abogacía pues debido a la casi total paralización de la actividad judicial durante los primeros 90 días, muchos despachos se vieron obligados a limitar su actividad al asesoramiento preventivo y a la celebración de dichas diligencias consideradas urgentes e inaplazables, con una consecuente y drástica merma de sus ingresos y facturación. Y ello aún a pesar de que el nivel de digitalización de los despachos y de las firmas de servicios legales les hubiera permitido seguir trabajando, de no ser por la insuficiencia de medios tecnológicos de la Administración de Justicia.

Conscientes de dicha realidad y en un ejercicio de responsabilidad institucional el Colegio de la Abogacía de Barcelona adoptó una serie de medidas a corto y medio plazo en beneficio de las más de 24.000 personas colegiadas, contemplando varios escenarios en función de las necesidades individuales de cada uno.

Bien es cierto que las autoridades gubernativas habían regulado una serie de ayudas para las personas trabajadoras y las autónomas incluidas en el RETA; pero incomprensiblemente se habían olvidado de quienes están en una mutualidad profesional de previsión social alternativa y en ese sentido el Colegio de la Abogacía de Barcelona no dejó de reivindicar su equiparación a nivel de prestaciones públicas por una cuestión de igualdad y de justicia.

Por otra parte, el Colegio ha ido haciendo un atento seguimiento a través de la Comisión de Normativa y de la Comisión de Relaciones con la Administración y la Justicia para informar a los abogados y abogadas de la ingente actividad normativa a la que nos hemos visto sometidos en los últimos meses, así como de los Acuerdos y Resoluciones que se han ido adoptando en cada momento tanto por el Ministerio de Justicia, el CGPJ, el TSJC y los distintos Juzgados Decanos ubicados en el ámbito de la demarcación ICAB, relativos al funcionamiento de los órganos judiciales.

Asimismo, desde la Comisión de Cultura del ICAB se impulsó la formación online, que, si bien hasta ese momento se trataba de un proyecto que estaba en su fase más incipiente, la COVID-19 vino a acelerar para seguir conectada con las personas colegiadas y ofrecerles contenidos de rabiosa actualidad a través de cápsulas formativas, conferencias, webinars y sesiones virtuales de todo tipo que contaron con más de 1'5 millones de visualizaciones.

Hoy la formación online como proyecto ya se ha consolidado y ha sido en parte gracias a la generosidad de todas las personas que durante el confinamiento participaron y nos siguieron desde distintos puntos de la geografía española, así como a los inagotables esfuerzos y el trabajo colectivo de una Junta de Gobierno muy comprometida y un equipo humano muy entregado para ofrecer siempre el mejor servicio y asistencia a los miembros del Colegio de la Abogacía de Barcelona.

2. Respecto a la obligada aceleración del proceso de digitalización y trabajo remoto que ha experimentado la profesión en el marco de la pandemia, ¿qué consideraciones te merece y cómo vislumbráis el futuro inmediato de la LegalTech?

Las Legaltech, entendidas en el sentido más amplio de la expresión como soluciones aplicadas al sector legal, hace décadas que existen; si bien ha sido en los últimos años -y de manera exponencial desde la irrupción de la pandemia- cuando han ido ganando terreno.

Hoy el protagonismo de las Legaltech resulta incuestionable, pues gracias a las nuevas tecnologías las empresas y las instituciones han podido continuar conectadas con sus trabajadores, clientes y colaboradores y seguir con la prestación de sus servicios. Los despachos hace tiempo que han apostado por la inversión en nuevas tecnologías para la optimización de procesos internos y mejorar la eficacia del servicio que se presta en el seno de los mismos. Hoy resulta extraño que un despacho no cuente con algún programa de gestión de expedientes o que disponga de una -cuando no de varias- bases de datos de legislación y jurisprudencia; sin duda muy útiles a la hora de ajustar jurídicamente la respuesta que necesita el cliente en cada caso.

Asimismo, el desarrollo tecnológico a partir del Big Data y la Inteligencia Artificial ha supuesto un paso de gigante en el terreno de las Legaltech, ya que gracias al “*machine*” y al uso de algoritmos (que cada vez resultan más sofisticados) se p

sistematizar la obtención de ciertos resultados a partir de la gestión analítica de un

volumen de información. Por un lado, esto permite una mayor racionalización de la principal materia prima que tiene el abogado (el tiempo); pero también supone un *handicap* por cuanto a partir de las Legaltech han aparecido una nueva serie de competidores, muchas *startups* han desarrollado modelos de negocios muy competitivos, habiendo irrumpido con fuerza un conjunto de proveedores de servicios jurídicos alternativos (ASLP, por sus siglas en inglés) que desde el año 2011 van copando una cuota del mercado legal cada vez mayor.

Estos nuevos competidores son capaces de ofrecer servicios jurídicos que hasta no hace mucho se realizaban casi en exclusiva por abogados y abogadas, y que ahora podemos encontrar y contratar en empresas que se apoyan en las nuevas tecnologías para la elaboración de contratos y documentos legales de todo tipo, así como la tramitación de algunos servicios y reclamaciones sencillas o que permiten un alto grado de estandarización.

3. Recientemente, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña y el Consejo de la Abogacía Catalana, del que ejerce la presidencia, han lanzado de manera conjunta una guía para la elaboración de escritos judiciales claros y concisos. Tratándose de un debate de larga data en el ámbito jurídico, históricamente proclive a un vocabulario ampuloso y barroco, ¿por qué creéis que recién en el último tiempo ha empezado a ganar terreno un cambio de mentalidad, siendo tantas las ventajas asociadas a un lenguaje más práctico y claro?

Efectivamente, la elaboración de la Guía de Buenas Prácticas sobre Escritos, Informes Orales y Actuaciones Judiciales refleja la voluntad inequívoca de los distintos operadores que trabajan en la órbita de la Administración de Justicia de mejorar la importante función que desde la misma se cumple.

Hace tiempo que la Abogacía viene reclamando una reforma profunda de la Administración de Justicia, siendo imprescindible que la modernización de la misma se haga con una vocación holística para que la ciudadanía perciba no solamente la eficiencia del servicio, sino también el carácter accesible y la cercanía que debe tener el mismo. En este sentido, la utilización de un lenguaje eficaz se incardina con estos tres rasgos apuntados (eficacia, accesibilidad y proximidad) que debe reunir toda administración pública, siendo ésta una de las principales razones por las que el cambio de mentalidad que se vislumbra, tanto en este campo como en el de la transparencia con el que está íntimamente relacionado, está ganando terreno de manera progresiva.

Como indicativamente se refiere en el título de la Guía, el objetivo de la misma es el de contribuir a prestar un servicio público de justicia ágil y eficiente, a partir de unas pautas que inciden en la actividad procesal que gira en torno a la presentación de escritos, la realización de los informes orales y el dictado de resoluciones judiciales por parte de los Juzgados y Tribunales. Se trata de centrar el objeto del procedimiento con un mayor grado de concreción, prescindiendo de aquello que sea superfluo o redundante, aplicando una serie de parámetros que no se han de entender como limitativos, sino como una forma de mejorar la práctica forense en la realización de las actuaciones orales y escritas.

Precisamente, la Guía establece un conjunto de reglas orientativas no vinculantes con la finalidad de concienciar a sus destinatarios sobre cuál es la mejor forma de proceder en términos de eficacia y que toma como referencia varias previsiones legales en las que se resalta la necesidad de fijar con *“claridad y precisión lo que se pida”*, según podemos leer en el propio art. 399 LEC. En términos similares se refiere el art. 405 o el art. 433 de la LEC a la hora de decirnos cómo debe contestarse una demanda o estructurar un Informe oral de conclusiones; e incluso en el art. 218 LEC se establece cómo han de ser las sentencias, recalcando también la importancia de la claridad, la precisión y la congruencia.

Asimismo, la exigencia de unas Instituciones sólidas y capaces de ofrecer unas respuestas solventes y eficaces a la ciudadanía, haciendo todo cuanto esté en nuestra mano para conseguirlo, es una de las aspiraciones que específicamente se contemplan en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas -concretamente en el ODS N° 16- y que la COVID-19 simplemente ha evidenciado, aunque de la manera más trágica posible, como inaplazable.

4. Impulsora de iniciativas tales como el *Women Business & Justice European Forum* o el *Plan de Igualdad 2018-2021* del ICAB, eres una de las figuras más destacadas en el proceso de empoderamiento femenino que se está desarrollando en España. Desde ese lugar, ¿cuál es tu balance sobre los últimos años, puntualmente en el ámbito jurídico, donde más de la mitad de los profesionales son mujeres, pero tal proporción no se ve reflejada en los puestos jerárquicos?

La igualdad ha recibido un reconocimiento normativo a nivel estatal, europeo e internacional; y si bien hemos logrado importantes avances a nivel político, económico y jurídico respecto al papel que juega la mujer en sociedad en los últimos años, lo cierto es que aún persisten muchas situaciones de las que se deriva una desigualdad contra la que debemos seguir luchando.

En el ámbito de la Abogacía más del 60% de las nuevas incorporaciones son mujeres, constituyendo actualmente el 53% del censo. Sin embargo, apenas un 20% forman parte como socias y sólo un 5,4% ocupan puestos de dirección y gerencia dentro de los despachos y empresas de servicios legales. Además, las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres que ocupan este tipo de responsabilidades giran en torno al 23%; datos que, sin duda alguna, resultan alarmantes.

El techo de cristal, que tanto resiste a quebrarse, es una también realidad en nuestro sector, y expresa una discriminación que, entre todos y todas, en un ejercicio de responsabilidad colectiva, debemos revertir. Ante este escenario, el sector legal en particular y la sociedad en general deben articular mecanismos que permitan el desarrollo de una verdadera corresponsabilidad para que las mujeres podamos conciliar, en igualdad de condiciones que los hombres, nuestras obligaciones familiares y laborales. Especialmente para que las jóvenes abogadas puedan compaginar su deseo de ser madres con sus legítimas aspiraciones profesionales, en igualdad de condiciones que sus compañeros varones. Y para ello, uno de los cambios más importantes en los que debemos incidir es en la mentalidad que aún persiste sobre el papel de la mujer en la sociedad, para acabar de una vez por todas con los estereotipos basados en el género.

La diversidad y el talento femenino deben estar convenientemente representados en el sector legal, y para ello los despachos deben dotarse de políticas de transparencia en materia retributiva e indicadores que aseguren la paridad en los procesos de selección y promoción; recurriendo incluso, si fuera necesario, a *“acciones positivas”* –las llamadas *“cuotas de participación”*– aunque sea de forma temporal, para asegurar la plena participación de las mujeres en los órganos de decisión y representación de las empresas.

También en las mesas de negociación colectiva, con la finalidad de superar la lógica por la que las empresas premian, en forma de complementos salariales, la presencia física, la disponibilidad o la antigüedad de la persona trabajadora; adoptando en su lugar otros criterios que se ajusten más al reconocimiento de los méritos individuales, como por ejemplo la productividad real o la consecución de objetivos concretos.

De este modo, junto con un reparto más equilibrado de las responsabilidades en la crianza de los hijos y en el cuidado de los familiares dependientes, se potenciaría la igualdad de trato y de oportunidades en los ámbitos laboral y económico.

Con este espíritu, desde el Colegio de la Abogacía de Barcelona se ha desarrollado un ambicioso Plan de Igualdad 2018-2021, que se ha proyectado no sólo para aplicarlo a nivel interno de la propia Institución -que cuenta con una plantilla de más de 200 personas trabajadoras- sino con el propósito de que sirva también de modelo para los despachos (y para la sociedad); y a tal fin hemos preparado una guía para ayudar a los abogados y a las abogadas a implantar sus propios Programas de Igualdad.

Desde la Abogacía Institucional debemos hacer todo cuanto esté a nuestro alcance para la consecución de unas metas dirigidas a la materialización de la Igualdad impulsando la perspectiva de género como eje rector de todo desarrollo legislativo, interpretativo y ejecutivo de nuestro ordenamiento jurídico. Precisamente, la importancia de la Igualdad como pilar vertebrador del Derecho y de la Política se ha visto en la propia evolución de los permisos por el nacimiento de hijos para madres y padres, recientemente equiparado a 16 semanas con el objetivo de facilitar la corresponsabilidad que todos y todas debemos respetar. La evolución de la regulación del permiso de paternidad constituye un claro ejemplo de la importancia de disponer de mecanismos legales que obliguen a empresas y familias al reparto equilibrado de sus responsabilidades, en tanto no se alcance ese cambio de mentalidad que tanto anhelamos respecto al papel de la mujer.

Asimismo, la visibilización del talento femenino y la aportación de las mujeres abogadas y juristas -finalidad a la que responde, precisamente el Women Business and Justice European Forum- resulta fundamental; así como el impulso de la transparencia en materia retributiva y la implantación de indicadores en los procesos de selección y promoción internos de los despachos. En la práctica, el cumplimiento efectivo de la paridad y la igualdad de oportunidades, además del valor reputacional que eso supone, permite captar y retener el talento, siendo éste precisamente uno de los grandes retos de la Abogacía del siglo XXI.

La incorporación de la perspectiva de género como estrategia de crecimiento resulta tan importante como la digitalización de la profesión o el refuerzo de los conocimientos jurídicos (que hoy se presuponen) con otro tipo de competencias o *soft skills*, cuyo carácter instrumental nos permitirá asentar de una manera más eficaz nuestras metas de acuerdo con la realidad actual, en la que la mujer debe estar debidamente representada en los puestos jerárquicos de todas las empresas, incluyendo por supuesto las firmas y despachos de abogados y abogadas.

5. Y de cara al futuro, ¿cómo imaginas que se ajustará la profesión ante los cambios de paradigmas como digitalización, inteligencia artificial, trabajo remoto, paridad de género?

La Abogacía es una de las profesiones que mayores cambios ha experimentado en las últimas décadas y que se ha caracterizado, precisamente, por su resiliencia y su capacidad de adaptación a la realidad de los tiempos que corren.

Muchos de tales cambios hace tiempo que se vienen trabajando por parte de las firmas, como la incorporación de las nuevas tecnologías y la digitalización de la arquitectura de las mismas para la optimización de los procesos internos y la gestión de expedientes con la finalidad de poder ofrecer un servicio más rentable.

La flexibilidad locativa es algo que muchos despachos ya practicaban de manera regular a la hora de mantener el contacto con trabajadores, clientes y colaboradores, sobre todo aquellos que cuentan con varias oficinas y los que están presentes en varios países. La COVID-19 simplemente ha normalizado algo que atendiendo al estado de la técnica ya era posible como es el trabajo en remoto, del que sin duda ahora muchos despachos se servirán para ofrecer a sus integrantes una mayor racionalización de la jornada para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal; y que, por supuesto, debe aprovecharse para impulsar la paridad y la corresponsabilidad.

Tal vez uno de los efectos más disruptivos para la profesión sea precisamente el potencial que el Big Data y la Inteligencia Artificial tienen a la hora de recopilar y procesar analíticamente un gran volumen de información, sobre el que se han apoyado algunas *start ups* para desarrollar modelos de negocios muy competitivos, habiendo irrumpido con fuerza un conjunto de proveedores de servicios jurídicos alternativos (ASLP, por sus siglas en inglés).

Además del incremento de la competencia a nivel local, internacional y virtual, la profesión debe ser consciente de que el cliente cada vez exige un servicio más integral y de que se está acostumbrado a lo que el Robert Suskind ha señalado como *“el más por menos”*; por lo que teniendo en cuenta además que el usuario tiene hoy mayores facilidades para comparar entre varios ofertantes, debemos ser capaces de rentabilizar al máximo nuestro tiempo y nuestro trabajo en un futuro más o menos inmediato.

WRITTEN BY:

Teo Beato

POSTED ON:

marzo 24, 2021