



ÁLVARO GARCÍA, JOSÉ LUIS DÍEZ, RITA FERNÁNDEZ-FÍGARES, SANTIAGO CARRERO, PABLO BERNAL

De patito feo a cisne en laboral

El derecho laboral se ha convertido en una práctica esencial para las empresas. *Iberian Lawyer* habló con los cinco socios fundadores del despacho Everfive Abogados, expertos en derecho laboral y en el desarrollo de planes de igualdad y canales de denuncia

por julia gil

«Nosotros tratamos más con los directores de recursos humanos o relaciones laborales y con sus equipos, que con los general counsels o las asesorías jurídicas»

Pablo Bernal

EL “PATITO FEO” DEL DERECHO

Las nuevas leyes y los cambios continuos en la regulación laboral han hecho que estos abogados tengan que estar siempre al día de las novedades y proporcionar ayuda a las empresas que necesitan externalizar sus servicios. “Nosotros tratamos más con los directores de recursos humanos o relaciones laborales y con sus equipos, que con los general counsels o las asesorías jurídicas. Y, ahora, se están enfrentando a nuevas políticas, que no existían antes, que son desconocidas, como, por ejemplo, los planes de igualdad. Por ello externalizan estos servicios a los despachos especializados” explicaba Pablo Bernal.

Y, es que, la ayuda que brindan a estos directores de recursos humanos de grandes y pequeñas empresas, y a sus equipos, depende mucho del conocimiento legal o jurídico que estos poseen. Álvaro García dejaba claro que su trabajo “depende del perfil del director de recursos humanos y de su equipo y de la formación en derecho que tengan. Porque hay empresas que vienen con parte del trabajo hecho y otras que, por el perfil del director de recursos humanos, necesitan más apoyo jurídico”. A lo que Rita Fernández-Fígares añadía que incluso aquellas empresas que ya recibían

Pablo Bernal, Santiago Carrero, Rita Fernández-Fígares, Álvaro García y José Luis Díez fundaron, en julio de 2020, la boutique legal de laboral, Everfive Abogados, con la idea de ayudar, tanto a grandes corporaciones multinacionales como a PYMES, en todos los ámbitos de las relaciones laborales. Todos ellos habían trabajado con anterioridad para la *big four* KPMG, pero su relación se fortaleció al compartir una etapa de su carrera profesional en el despacho RCD, donde decidieron unirse para dar vida a este nuevo proyecto.



PABLO BERNAL, JOSÉ LUIS DÍEZ

«Al abogado mercantilista o jurista puro, el derecho laboral le resulta una materia un tanto ajena, por ello se apoyan en despachos especializados»

Santiago Carrero

el apoyo de otros despachos de abogados laboristas también acudían a ellos para llevar a cabo temas laborales específicos.

Y, cuando les preguntábamos sobre la existencia de abogados especialistas en derecho laboral dentro de las empresas, todos tenían muy clara su visión. “Al abogado mercantilista o jurista puro, el derecho laboral le resulta una materia un tanto ajena, por ello se apoyan en despachos especializados” explicaba Santiago Carrero, mientras que José Luis Díez, nos contaba entre risas que: “Nos han hecho importantes, pero porque el derecho laboral solía ser el “patito feo” y ahora incluso hemos visto que se pueden llegar a paralizar las empresas por temas laborales”

UGT..., que pueden tener más dificultad para conocer la estructura del despacho que los representantes elegidos. Y, a nivel general, ya no solo los despachos, sino que: “Hay muchísimas empresas, incluso las más grandes, que todavía no cuentan con un plan de igualdad. No lo cumplen alrededor de un 70% de las compañías, según el Ministerio de Igualdad” concluía Carrero.

CANALES DE DENUNCIA

La Firma también está especializada en ayudar a las compañías en la implantación y habilitación de los diversos canales y protocolos de denuncia necesarios, tales como los de acoso laboral, de acoso sexual o por razón de sexo, LGTBI o en las

PLANES DE IGUALDAD

Desde marzo de 2022, todas las empresas a partir de 50 trabajadores se han visto obligadas a contar con un plan de igualdad. Y, es que, esta medida no deben solo cumplirla las empresas, sino también los despachos de abogados. Y, si en su defecto, cuentan con menos de ese número de profesionales, la ley da libertad para implantarlo o no, según Pablo Bernal.

Pero ¿es sencilla esta implantación en los despachos de abogados? “Los despachos lo tienen muy fácil para implantar estas medidas, porque son abogados. Lo complicado es la negociación de unas medidas que son estándar y sencillas pero que la propia regulación ha complicado” explicaba José Luis, a lo que Rita añadía que “lo complicado de estos planes es la agrupación de los puestos de igual valor. Pero, los despachos están estructurados por niveles: junior, senior, socios. Con lo cual, es mucho más fácil esa labor de aglutinamiento, que en empresas donde no existe esa división”.

A pesar de que se vea como un proceso sencillo, Santiago Carrero, dejaba claro que muchos de estos despachos no poseen representación sindical, y cuando desarrollan estos planes de igualdad lo hacen con las organizaciones sindicales más representativas o con CC.OO.,



RITA FERNÁNDEZ-FIGARES, SANTIAGO CARRERO

«De la normativa laboral, los despachos de abogados no se libran tampoco»

Álvaro García

empresas de más de 50 empleados, a habilitar un canal interno, a través del cual los trabajadores puedan denunciar de forma anónima conductas de corrupción. Respecto de este último, al igual que las empresas, los despachos que cumplan estos requisitos, tenían hasta el pasado 1 de diciembre de 2023 para implantarlos. Sin lugar a duda, coinciden los entrevistados en que todos ellos están obligados a contar con uno, y a comunicar tanto interna como externamente, la existencia de este.

“De la normativa laboral, los despachos de abogados no se libran tampoco” explicaba Álvaro García. Es por ello por lo que José Luis Díez explica que tanto las empresas como los despachos cuentan con uno, a pesar de que: “Luego ha aparecido el canal de “whistleblowing”, que es un canal con un contenido más amplio que el de las relaciones laborales.”

Por otro lado, la elección del canal de denuncia o la persona que debe gestionar esas denuncias es otro de los temas controvertidos a los que se enfrentan tanto las empresas como los despachos. A pesar de ello, siempre hay soluciones alternativas, como explica Pablo Bernal, como la existencia de empresas en las que disponen de un empleado que lleva cabo un “triaje”, es decir, determina por qué canal debe enviarse esa denuncia. “Después, si es necesario nos llaman a nosotros para que seamos los tramitadores y hablemos con las partes involucradas”, concluye el socio.

EL FUTURO DE LA FIRMA

Para finalizar la entrevista y con los cinco socios de Everfive delante, después de haber hablado sobre toda la normativa laboral, se lanzó la pregunta: ¿Tienen pensado ampliar el equipo? “Somos 10, y queremos crecer, pero acompasados con los resultados. No queremos fusionarnos con otros despachos, aunque no descartamos colaboraciones. Nuestra idea es crecer y que los clientes confíen en nosotros, y no solo en los despachos grandes” concluía el socio Santiago Carrero

Everfive

01.07.2020

inicio de actividad

Socios Fundadores

Pablo Bernal
Santiago Carrero
Rita Fernández-Figares
Álvaro García y José Luis Díez

10 abogados

equipo total

Derecho laboral

especialidad