

Colaboraciones

LA PASANTIA: EL MODELO ITALIANO

Por Giuseppe Palumbo, abogado en prácticas por el Colegio de Abogados de Nápoles

I. REQUISITOS

El Licenciado en *Giurisprudenza*, como se denomina en Italia al Licenciado en Derecho, que pretenda ser *avvocato* debe inscribirse en el Colegio de Abogados en la sección que le corresponde según el lugar de residencia.

Requisitos:

- Licenciatura en derecho.
- Contar con la autorización de un abogado colegiado en ese mismo juzgado con una antigüedad mínima de 3 años.
- Realizar la auto declaración de no poseer antecedentes penales.
- Abono de la tasa de inscripción de 150 euros. Para continuar colegiado la tasa anual asciende a 52 euros (tasa según Colegio de Nápoles).

Una vez regularizada la inscripción el Colegio de Abogados entrega una tarjeta "ABOGADO EN PRÁCTICAS" que permite acceder a los juzgados y que el pasante debe mostrar siempre que se le requiera en una vista.



2. LA PASANTÍA

Comienza una formación específica obligatoria con una duración de 2 años de prácticas en un despacho de abogados que el interesado debe buscarse.

Este periodo se puede reducir a un año si se realiza la especialidad de forense en la Facultad de Derecho.

Esta práctica se divide en semestres. En cada semestre el pasante debe acudir al menos a 20 vistas con su tutor o *dominus*.



De cada vista el abogado en práctica debe completar un informe en el que detalle los datos del demandante, del demandado, el número de instancia y del procedimiento, que para tener validez debe ser sellado por el *cancelliere* (Secretario del Juzgado) o del juez del procedimiento. En la vista el juez debe hacer constar el nombre y apellido del abogado en prácticas.

Al final de cada semestre el abogado en prácticas redactará una memoria que debe contener un resumen de las vistas a las que ha acudido y el comentario de un caso de los vistos en ese semestre en el bufete a su libre elección.

Esta redacción se presenta ante al decano del juzgado personándose el abogado en práctica con su *dominus*.

El presidente del juzgado firma y sella la libreta de prácticas dando así su visto bueno para continuar con este periodo formativo.

Durante los cuatro semestres el abogado en prácticas acude a las vistas, realiza las tareas en el Juzgado —en Italia no existe la Procuraduría— redacta demandas y recursos bajo el control del abogado *dominus*. Pasado un año de práctica, el abogado en prácticas puede prestar juramento delante del Decano del Colegio de Abogados para poder acudir en forma autónoma a las vistas delante del Juez de Paz (cargo *ad honorem* que pueden acudir los abogados veteranos por un periodo no superior a 3 años) para asuntos de cuantía hasta 1.100 euros.

3. EL EXAMEN DE ACCESO

Tras los dos años de pasantía, el abogado en prácticas obtiene un certificado de la misma que le permite acceder a la siguiente fase en su camino hacia la abogacía. Puede inscribirse para realizar el examen de acceso a la profesión de abogado, pagando la tasa correspondiente. El examen consta de dos partes, una escrita y otra oral. La primera prueba de carácter eliminatorio consiste en lo siguiente: escribir un caso de derecho civil, uno de derecho penal y uno de derecho administrativo. Los resultados de ésta se conocen pasados seis meses. Si se supera la parte escrita se realiza la prueba oral sobre 7 materias, 4 de ellas obligatorias (derecho civil, derecho penal, derecho administrativo y procesal civil o penal) y 3 de ellas optativas (derecho mercantil, derecho laboral, derecho internacional, derecho eclesiástico, derecho urbanístico, derecho agrario, deontología forense... etc.).

El Tribunal que decide sobre el éxito de este examen resulta formado por 5 miembros: dos magistrados, dos profesores universitarios y un abogado.

A este examen se puede acceder como máximo en tres ocasiones, siempre realizando las dos pruebas. Es decir, si se supera la primera prueba escrita, pero no se supera la prueba oral, debemos acudir a una segunda oportunidad nuevamente con toda la materia inicial dado que no se guarda el resultado favorable de la primera prueba. Así, sucesivamente hasta la tercera convocatoria. Si celebrada esta no se superan las dos pruebas ya no habría posibilidad de volver a intentarlo.

4. COLEGIACIÓN

Finalmente se solicita la admisión en el colegio de abogado y tras prestar juramento se convierte uno en un abogado totalmente cualificado (*¡¡Avvocato!!*).

EL ABOGADO LÍDER

Por Jordi Estadella, colegiado ICAVA

LOS SÍNTOMAS DEL PROBLEMA

En estos últimos años vengo comprobando como numerosos abogados con los que coincido en los juzgados, acuden a mis cursos o con los que me une una relación profesional o personal, me confiesan su descontento con la profesión. Algunos acusan de su descontento a que *"la abogacía ha cambiado mucho"*, a que *"a los clientes les cuesta gastar dinero en abogados"* para luego justificarse diciendo que *"otros despachos y compañeros están igual"*. Otros, en cambio, reconocen abiertamente su falta de vocación por la abogacía y la aceptan como mero instrumento para ganarse la vida.

Los síntomas son especialmente graves en el caso del llamado *"abogado solo"*, aquel que ejerce la profesión en solitario, bien sea asumiendo íntegramente los costes de explotación del despacho o bien compartiendo la infraestructura y recursos comunes (secretaría, publicidad, etc.) con otros abogados.

En síntesis, las causas del descontento o frustración de los abogados en la actualidad podemos clasificarlas en dos grupos: internas y externas.

1. Causas internas

En este grupo se encuentran todos aquellos abogados que nunca han sentido la profesión como suya. Ni de pequeños quisieron ser abogados ni más tarde han sentido lo que el filósofo español Julián Marías definía como la *vocatio*: la llamada por encantamiento hacia algo, aquella voz que nos empuja irresistiblemente hacia una determinada profesión. De ser por ellos, estos abogados hubieran sido médicos, ingenieros mecánicos, profesores o actores.

Desde luego, la ausencia de vocación deja sin columna vertebral a todos los que nos

dedicamos al ejercicio de la abogacía. Un abogado sin vocación corre más riesgo de ser desestabilizado en su profesión que otro que haya sentido la *vocatio*. Los problemas personales incidirán con mayor fuerza en la esfera profesional y actuarán como elementos desmotivadores. Los abogados huérfanos de vocación son más proclives a cuestionarse a diario el sentido de su profesión, y por ósmosis el de su vida.

Los abogados sin vocación no perciben la profesión como un medio a través del cual pueden superarse y desarrollar nuevas habilidades, sino que se la representan como un simple medio de vida, igual que podría serlo cualquier otro. Los planteamientos de estrategias a medio y largo plazo serán sustituidos por la inmediatez en el cumplimiento de los plazos y las acciones que emprendan estarán exclusivamente encaminadas a evitar los números rojos en su contabilidad mensual. O sea, que el pensamiento recurrente será llegar a fin de mes.

2. Causas externas

En este grupo de abogados, vocacionales o no, se encuentran aquellos que consideran que todos sus males provienen de los nuevos tiempos que atraviesa la abogacía. Están convencidos de que ellos hacen todo lo posible, pero que el aterrizaje de grandes despachos internacionales y el ingente número de abogados por metro cuadrado producen una saturación en el mercado que les afecta y son causa de descontento y desmotivación.

Los abogados que componen este grupo no se preguntan necesariamente por su vocación. Esta no es la causa inmediata de su desmotivación. No se torturan pensando que están desarrollando una profesión que no les gusta y tampoco se cuestionan

de forma insistente si deben operar un cambio de trabajo.

El exceso de abogados y la dificultad del mercado son percibidos por estos profesionales como problemas reales y difíciles de solucionar. Para los abogados que ejercen en un bufete por cuenta propia o ajena, estos *Franksteins* de la mente llegan a persuadirlos de que la profesión es inviable y creen que deben abandonarla en cuanto antes, buscando mayor seguridad en otro tipo de destinos.

Entre las quejas recurrentes de este grupo de abogados, también aparecen en este orden, el horario, el salario y la especialidad de la abogacía que desempeñan.

El exceso de horas invertidas al despacho por un abogado es causa frecuente de descontento e irritación. La consecuencia es menos tiempo libre para dedicarlo a la familia, amigos o actividades de ocio, y la perenne sensación de que se *"vive para trabajar"*.

El salario aparece como otra causa de descontento, con frecuencia relacionada al horario y al tipo concreto de trabajo desarrollado. El descontento se hace especialmente patente por comparación con otras profesiones. El abogado desmotivado por su salario suele tomar como referente otros profesionales cuyo trabajo les parece de menor calado intelectual y de menos responsabilidad, como por ejemplo un obrero de la construcción. Se dicen así mismos que este obrero o un agente inmobiliario están mejor retribuidos y sin tanta dedicación como ellos.

Por último, tenemos el tipo de trabajo que dentro del ejercicio del derecho desarrollan los abogados. Los llamados generalistas, desearían ser especialistas. Los especializados están hastiados de su especialidad y no les importaría abarcar más materias. Los

procesalistas, querrían dedicar mayor tiempo a la consultoría, y éstos últimos, anhelan realizar algún juicio. En fin, como reza el refrán “nunca llueve a gusto de todos”.

Estas y otras causas externas como problemas familiares o sentimentales (separaciones, enfermedad de un pariente, etc.), desavenencias con los socios del despacho o incompatibilidad con los compañeros, aparentemente se desarrollan en un estadio psicológico más superficial que las internas, aunque muchas veces se hace difícil distinguirlas porque ambos grupos de causas se influyen mutuamente. El desgaste que produce un horario de trabajo excesivo acaba influyendo en la motivación y se acaba convirtiendo en una causa interna que mina la vocación. Lo mismo ocurre si discutimos a menudo con nuestros socios, o si el ambiente de trabajo se hace insostenible.

EL ABOGADO LÍDER

Como vemos, el ejercicio de la abogacía es una actividad sometida a multitud de tensiones y torsiones por fuerzas de diversa índole e intensidad. Es cierto que la figura del abogado en el mercado ha sufrido una rápida transformación en los últimos veinte años, y con especial virulencia, en la última década. No es de extrañar, pues, que la gran mayoría de los abogados nos hayamos sentido en alguna ocasión asaltados por cualquiera de las causas de desmotivación descritas.

Este nuevo panorama obliga a los abogados a dotarse de las habilidades necesarias que permitan superar las inquietudes internas y los obstáculos externos. Hoy, las empresas y los despachos están exigiendo de los abogados competencias que les permitan adaptarse a los nuevos retos. Hemos de convertirnos en abogados para quienes las circunstancias del mercado y el número de abogados, e incluso la falta de vocación, supongan simples variables que podamos formular a nuestro favor. Esto significa pasar de ser un abogado a ser un *abogado líder*. Donde unos ven adversidades, el abogado líder ve oportunidades. Cuando unos viven como fracasos proyectos frustrados, el líder lo siente como resultados que debe aprovechar.

Dos son las capacidades que definen al abogado líder: auto conocimiento y conocimiento de los demás.

I. Auto conocimiento

OBJETIVOS

El auto conocimiento pasa por preguntarnos ¿qué tipo de abogado soy?, ¿qué quiero conseguir cómo abogado? Estas preguntas se dirigen a fijar nuestros objetivos y estos marcarán el rumbo de nuestras actuaciones. Si no establecemos claramente cuáles son nuestras metas, las acciones que emprendamos serán titubeantes e ineficaces. Sin objetivos, estaremos a merced de las circunstancias y priorizaremos siempre lo más urgente en lugar de lo importante.

Los objetivos han de fijarse siguiendo tres reglas básicas: que sean positivos, precisos y medibles. Decir, por ejemplo, que “*en las reuniones de trabajo no me dejaré llevar por las emociones*”, no cumple ninguna de estas tres reglas. Es negativo, por lo que no define un estado concreto al que se quiere llegar; tampoco es preciso puesto que no aclara a qué emociones se refiere, y en consecuencia el resultado alcanzado nunca podrá valorarse, por lo que tampoco es medible. Para adaptar la afirmación a las tres reglas de fijación de objetivos debería convertirse en una parecida a ésta: “*en las reuniones con mis compañeros de despacho quiero tener una actitud de colaboración*”.

VALORES

Otro de los elementos que describe al abogado líder es la coherencia entre sus valores y las acciones que emprende. Los valores son la hoja de ruta de nuestras vidas. Actúan como convicciones profundas, creencias que dan sentido a todo lo que hacemos. Si se produce una incongruencia entre estas convicciones y nuestras acciones, la desmotivación es campo abonado.

Supongamos por caso que entre nuestros valores más importantes está la “*atención al cliente*”. Sin embargo, cuándo llaman al teléfono no les atendemos o retrasamos llamarles y las reuniones con ellos se limitan a lo meramente técnico, sin empalmar con sus inquietudes. Existe aquí una incon-

gruencia entre el valor fijado (atender al cliente) y las acciones realizadas.

Liderar significa conocer bien nuestros valores y alinearlos con los comportamientos cotidianos, de tal forma que éstos sean un reflejo del sistema de convicciones que albergamos.

2. Conocimiento de los demás

La representación de quienes somos, basada en las creencias y valores que hemos ido aprendiendo a lo largo de nuestra vida, influye en los actos que realizamos en el exterior y que observan los demás. A su vez, de cómo interpretemos los hechos que van sucediendo a nuestro alrededor, dependerá nuestro comportamiento.

Si hay un compañero, empleado o jefe que no nos gusta (interpretación), nuestra comunicación con él (comportamiento) será difícil y seguramente le evitaremos, con lo que la eficacia del equipo se resentirá. En estos casos, será de utilidad conocer las herramientas que nos ofrece la Programación Neuro Lingüística (PNL) para conocer los circuitos de motivación que empujan a los demás a comportarse de una determinada manera. En mi libro *El abogado eficaz (La Ley, 2005)*, explico alguna de estas herramientas y cómo podemos desarrollarlas.

La clave está en sintonizar con los valores de nuestros compañeros y colaboradores. Si somos socios de un despacho y uno de nuestros colaboradores practica algún deporte o imparte formación y disfruta haciéndolo, será estéril, e incluso contraproducente, intentar motivarlo con un incremento de salario o de categoría, ya que su valor principal es el tiempo. Para motivarlo, implicarlo y optimizar su trabajo, deberemos ofrecerle la posibilidad de reducir algunas horas de su jornada laboral para dedicarlas a sus actividades favoritas. Comprobaremos entonces un cambio importante en la productividad de nuestro colaborador.

En conclusión, la capacidad más definitoria del abogado líder es la que he bautizado como *inteligencia jurídica*, que consiste en el conocimiento de uno mismo, el de los demás abogados y el de las relaciones que unen a ambos.