

El Confidencial

INFORME 'EC JURÍDICO'

UNIVERSIDADES Y DESPACHOS 2025



EN QUÉ CENTROS ENCUENTRAN EL TALENTO
LOS GRANDES BUFETES

ÍNDICE

- 03** Carta del director
- 04** Código promocional
- 05** Resumen ejecutivo
- 06** 'Ranking' de centros según el grado
- 10** 'Ranking' de centros según el máster
- 22** Encuesta: ¿Qué nota pone RRHH a los juniors?
- 28** Hablan los responsables de RRHH

El Confidencial lanza la quinta edición del informe Universidades y Despachos, una herramienta imprescindible para conectar a bufetes, centros formativos y futuros abogados en una materia tan relevante como la atracción del talento joven.

La batalla por el mejor talento en el sector jurídico es una de las grandes preocupaciones para las principales firmas. Las fórmulas del pasado para captar y retener a los mejores profesionales dan signos de agotamiento y los bufetes son conscientes de ello. Las prioridades de las nuevas generaciones de abogados, que reclaman un mayor equilibrio entre su vida personal y profesional, han obligado a las firmas a buscar un punto de encuentro entre la exigencia que supone trabajar en un gran despacho y dar el mejor servicio a los clientes y, al mismo tiempo, atender las demandas de sus profesionales. Si algo no ha cambiado ni cambiará para los despachos, es que su valor reside en su capital humano.

Un año más, El Confidencial quiere contribuir a esta tarea con la quinta edición de su informe Universidades y Despachos. Este informe, que ya es una referencia para la abogacía de los negocios, ofrece una fotografía completa de las universidades preferidas para las firmas de élite, las habilidades requeridas a las nuevas generaciones y otros datos de gran utilidad tanto para los equipos de recursos humanos como para los jóvenes profesionales.

Para esta edición, el informe ha contado con los datos aportados por los 25 despachos incluidos en el último ránking de facturación de El Confidencial, así como otras firmas internacionales de referencia en el mercado. En total, 28 despachos que han contribuido para ofrecer el informe más completo del sector que seguro que resultará de utilidad para bufetes, universidades y candidatos.



Director de El Confidencial

CÓDIGO PROMOCIONAL

Trabajos como este no serían posibles sin el apoyo de nuestros suscriptores. Si aún no lo eres y quieres disfrutar de todo el contenido de El Confidencial, The Wall Street Journal, Barrons y Marketplace con un 65% de descuento, escanea el código QR o [pincha en este enlace](#).

Escanea el QR para poder darte de alta y aprovecha la promoción



RESUMEN EJECUTIVO

El Confidencial publica la quinta edición del informe Universidades y Despachos, el estudio que desvela cuáles son los centros preferidos por los bufetes de élite en nuestro país para seleccionar a los futuros abogados. Para su elaboración, 28 de las principales firmas en España han facilitado los datos de las universidades y escuelas de negocio en las que han cursado el grado y el máster de acceso a la abogacía los profesionales que este año inician (o han iniciado) las prácticas previas a su incorporación al mercado laboral.

En los estudios de grado, la quinta edición del informe acredita el liderazgo de la Universidad Pontificia Comillas como el centro por excelencia con más de un centenar de graduados. La segunda plaza es para la Universidad Carlos III de Madrid y la tercera para Esade. Entre los tres centros suman cerca del 30% del total de egresados. A nivel nacional, las universidades públicas superan a las privadas.

Respecto a los estudios de máster, la radiografía es muy diferente y los datos acreditan el creciente dominio de las universidades privadas, de las que han salido casi el 70% de los nuevos abogados.

En cuanto al tipo de estudios, los estudiantes de doble grado son, un año más, los más numerosos entre la nueva hornada de letrados, así como los abogados que combinan el máster de acceso con otro máster de especialización.

El informe, que amplía en esta edición el número de despachos participantes, desvela por primera vez la nota media exigida para acceder a las firmas y las bandas salariales existentes en el mercado. Para poder acceder a una de las grandes firmas del mercado, la nota media exigida es entre un 7 y un 7,5 y el salario medio anual oscila entre los 40.000 y los 50.000 euros.

Por último, el informe incluye un año más una amplia encuesta a los responsables de recursos humanos de los bufetes. El nivel de satisfacción de las firmas con sus nuevos abogados se mantiene alto, con una nota superior a 4 sobre 5. También se mantienen estables las tres áreas clave que tienen que potenciar los abogados para acceder a estas firmas: capacidad para trabajar en equipo y ser resolutivo, un elevado nivel de inglés y un buen expediente académico.

A la hora de captar a los mejores profesionales, los equipos de talento inciden un año más en avanzar en las políticas de flexibilidad y en el diseño de planes de carrera personalizados. Los profesionales, por su parte, insisten un año más en la importancia de que exista un buen ambiente laboral que les permita conciliar su vida profesional y personal.

'RANKING' DE CENTROS SEGÚN EL GRADO

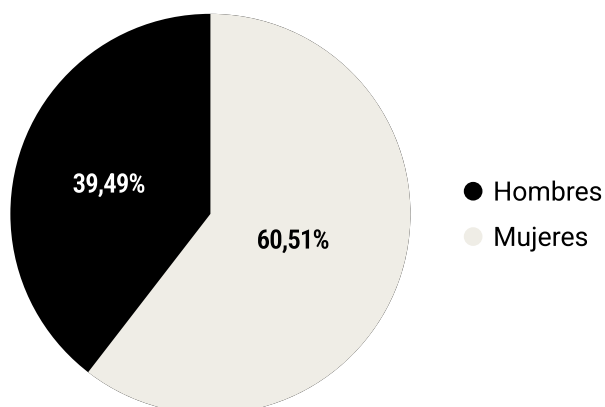
La quinta edición del informe Universidades y Despachos incluye, por primera vez, los datos de la nota media exigida por las firmas para poder acceder a ellas. En líneas generales, los grandes despachos piden tener al menos un 7 o 7,5 de nota media para poder entrar. Otros despachos explican que no cuentan con nota media porque prefieren valorar de forma global al candidato. Un despacho internacional que pide un mínimo de 7,5 detalla que dependiendo del área de práctica, la nota media exigida es diferente y puede alcanzar el 8,5.

En cuanto a la distribución por sexos de las nuevas incorporaciones, el 60% de los nuevos abogados son mujeres. En concreto, 23 de los 28 participantes han declarado mayoría femenina entre sus nuevos 'juniors'.

NOTA MEDIA EXIGIDA POR LAS FIRMAS

| Nota | Total | Porcentaje |
|------------------------|-------|------------|
| 1 A PARTIR DE 7 | 12 | 42,86% |
| 2 A PARTIR DE 7,5 | 10 | 35,71% |
| 3 A PARTIR DE 8 | 0 | 0,00% |
| 4 A PARTIR DE 8,5 | 0 | 0,00% |
| 5 A PARTIR DE 9 | 0 | 0,00% |
| 6 NO HAY NOTA DE CORTE | 6 | 21,43% |

DISTRIBUCIÓN POR SEXOS



'RANKING' DE CENTROS SEGÚN EL GRADO

La Universidad Pontificia Comillas repite un año más como el centro donde más abogados de los grandes despachos de abogados cursan sus estudios de grado con 119 profesionales. La medalla de plata es para la Universidad Carlos III de Madrid, que suma 97 graduados, seguido de Esade, con 80 egresados. Las tres universidades se consolidan un curso más como los centros favoritos del sector, aunque seguidos muy de cerca por la Autónoma de Madrid y la Pompeu Fabra de Barcelona.

CLASIFICACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES SEGÚN EL GRADO

Top 15 según el grado de los futuros abogados

| Centro | Alumnos | Proporción | Variación 2024 |
|-----------------------------------|---------|------------|----------------|
| 1 UNIV. PONTIFICIA COMILLAS ICADE | 119 | 11,81% | = |
| 2 UNIV. CARLOS III MADRID | 97 | 9,62% | ▲ 1 |
| 3 ESADE | 80 | 7,94% | ▼ 1 |
| 4 UNIV. AUTÓNOMA MADRID | 72 | 7,14% | ▲ 2 |
| 5 UNIV. POMPEU FABRA | 71 | 7,04% | ▼ 2 |
| 6 UNIV. VALENCIA | 58 | 5,75% | ▲ 1 |
| 7 UNIV. DEUSTO | 48 | 4,76% | ▼ 2 |
| 8 UNIV. SAN PABLO CEU MADRID | 38 | 3,77% | ▲ 2 |
| 9 UNIV. COMPLUTENSE MADRID | 37 | 3,67% | ▲ 2 |
| 9 UNIV. NAVARRA (UNAV) | 37 | 3,67% | ▼ 5 |
| 9 UNIV. BARCELONA | 37 | 3,67% | ▼ 1 |
| 10 CUNEF | 25 | 2,48% | ▼ 1 |
| 10 UNIV. SEVILLA | 25 | 2,48% | ▲ 4 |
| 11 IE | 19 | 1,88% | ▲ 1 |
| 12 PABLO DE OLAVIDE | 16 | 1,59% | ▲ 6 |
| 13 UNIV. FRANCISCO DE VITORIA | 14 | 1,39% | = |
| 14 ALICANTE | 13 | 1,29% | ▲ 3 |
| 15 MÁLAGA | 12 | 1,19% | ▲ 3 |

'RANKING' DE CENTROS SEGÚN EL GRADO

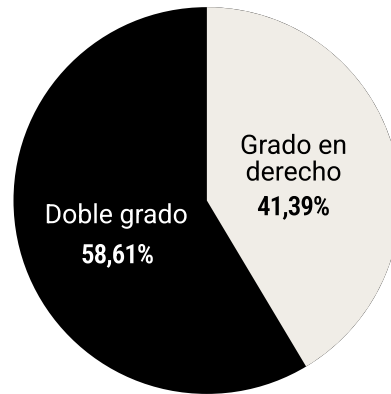
Ranking completo de universidades según el grado de los futuros abogados

| Centro | Proporción | Centro | Proporción |
|---------------------------|------------|---------------------------|------------|
| 1 COMILLAS-ICADE | 11,81 % | 24 CÓRDOBA | 0,30 % |
| 2 CARLOS III | 9,62 % | 24 UAX (ALFONSO X) | 0,30 % |
| 3 ESADE | 7,94 % | 24 GIRONA | 0,30 % |
| 4 AUTÓNOMA DE MADRID | 7,14 % | 24 NEBRIJA | 0,30 % |
| 5 POMPEU FABRA | 7,04 % | 24 OVIEDO | 0,30 % |
| 6 VALENCIA | 5,75 % | 24 SANTIAGO DE COMPOSTELA | 0,30 % |
| 7 DEUSTO | 4,76 % | 24 UNIR | 0,30 % |
| 8 SAN PABLO CEU | 3,77 % | 24 UNIV. ROVIRA I VIRGILI | 0,30 % |
| 9 COMPLUTENSE | 3,67 % | 25 ALMERÍA | 0,20 % |
| 9 NAVARRA (UNAV) | 3,67 % | 25 CANTABRIA | 0,20 % |
| 9 BARCELONA | 3,67 % | 25 CEU ANDALUCÍA | 0,20 % |
| 10 CUNEF | 2,48 % | 25 UNED | 0,20 % |
| 10 SEVILLA | 2,48 % | 25 VILLANUEVA | 0,20 % |
| 11 IE | 1,88 % | 25 UNIV. ALCALÁ | 0,20 % |
| 12 PABLO DE OLAVIDE | 1,59 % | 26 ATLÁNTICO MEDIO | 0,20 % |
| 13 FRANCISCO DE VITORIA | 1,39 % | 26 CÁDIZ | 0,40 % |
| 14 ALICANTE | 1,29 % | 26 CAMILO JOSÉ CELA | 0,89 % |
| 15 MÁLAGA | 1,19 % | 26 CARDENAL CISNEROS | 0,30 % |
| 16 AUTÓNOMA BARCELONA | 1,09 % | 26 EUNEIZ VITORIA-GASTEIZ | 0,50 % |
| 17 MURCIA | 0,99 % | 26 EXTREMADURA | 0,00 % |
| 18 PAÍS VASCO | 0,89 % | 26 ILLES BALEARS | 0,10 % |
| 18 ZARAGOZA | 0,89 % | 26 LA SALLE | 0,10 % |
| 19 CATÓLICA VALENCIA | 0,79 % | 26 OBERTA DE CATALUNYA | 0,10 % |
| 20 VIGO | 0,69 % | 26 POLITÉCNICA VALENCIA | 0,10 % |
| 21 EUROPEA | 0,60 % | | |
| 21 LOYOLA ANDALUCÍA | 0,60 % | | |
| 21 PÚBLICA NAVARRA (UPNA) | 0,60 % | | |
| 21 REY JUAN CARLOS | 0,60 % | | |
| 22 CEU CARDENAL HERRERA | 0,50 % | | |
| 22 UNIV. CORUÑA | 0,50 % | | |
| 22 LAS PALMAS G. CANARIA | 0,50 % | | |
| 22 VALLADOLID | 0,50 % | | |
| 23 ESERP | 0,40 % | | |
| 23 IEB | 0,40 % | | |
| 23 JAUME I | 0,40 % | | |
| 24 SALAMANCA | 0,30 % | | |
| 24 ABAT OLIBA | 0,30 % | | |

OTRAS VARIABLES SOBRE EL GRADO

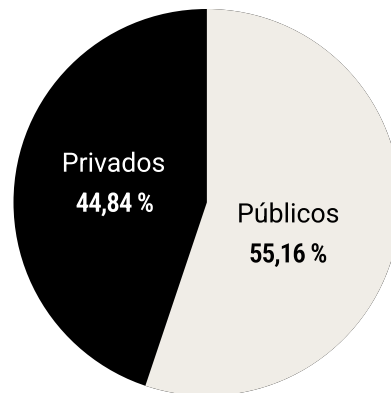
Tipo de formación: grado o doble grado

El perfil de los nuevos abogados de las firmas confirma la predominancia de los dobles grados, que se acerca al 60%, frente a aquellos que solo cuentan con el grado en Derecho. Los porcentajes son prácticamente idénticos respecto al informe del año pasado.



Financiación de grado

Las universidades públicas siguen siendo la opción mayoritaria para cursar los estudios de grado, pero los centros privados ganan terreno y crecen hasta casi el 45%. Por regiones, la Comunidad de Madrid crece como cantera de los despachos, con un 46% de los graduados, mientras que Cataluña retrocede tres puntos hasta el 21%.



Distribución geográfica de los centros

| Comunidad autónoma | Proporción |
|--------------------------|------------|
| 1 Andalucía | 7,54 % |
| 2 Aragón | 0,89 % |
| 3 Principado de Asturias | 0,30 % |
| 4 Cantabria | 0,20 % |
| 5 Castilla-La Mancha | 0,00 % |
| 6 Castilla y León | 0,89 % |
| 7 Cataluña | 21,63 % |
| 8 Extremadura | 0,10 % |
| 9 Galicia | 1,49 % |

| Comunidad autónoma | Proporción |
|-------------------------|------------|
| 10 Islas Baleares | 0,10 % |
| 11 Canarias | 0,60 % |
| 12 La Rioja | 0,30 % |
| 13 Comunidad de Madrid | 46,13 % |
| 14 Región de Murcia | 0,99 % |
| 15 Navarra | 4,27 % |
| 16 País Vasco | 5,75 % |
| 17 Comunidad Valenciana | 8,83 % |

'RANKING' DE CENTROS SEGÚN EL MÁSTER

ESADE y la Universidad Carlos III de Madrid comparten la medalla de oro de centros estrella para cursar el máster de acceso a la abogacía. Las dos instituciones registran un empate en el número de alumnos, que superan el centenar en ambos casos, seguidos del IE con 88 egresados. La tercera plaza es para Comillas-ICADE, con 68 estudiantes, aunque el Centro de Estudios Garrigues y la UNIR le pisan los talones.

CLASIFICACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES SEGÚN EL MASTER

Top 15 según el máster de los futuros abogados

| Centro | Alumnos | Proporción | Variación 2024 |
|-----------------------------|---------|------------|----------------|
| 1 CARLOS III | 101 | 10,60% | ▲ 1 |
| 1 ESADE | 101 | 10,60% | ≡ |
| 2 IE | 88 | 9,30% | ▲ 1 |
| 3 COMILLAS-ICADE | 68 | 7,20% | ▲ 3 |
| 4 CENTRO ESTUDIOS GARRIGUES | 67 | 7,10% | ▲ 4 |
| 4 UNIR (LA RIOJA) | 67 | 7,10% | ▲ 3 |
| 5 POMPEU | 64 | 6,70% | ▼ 1 |
| 6 NAVARRA | 59 | 6,20% | ▼ 1 |
| 7 AUTÓNOMA MADRID | 54 | 5,70% | ▲ 2 |
| 8 ISDE | 34 | 3,60% | ▲ 2 |
| 9 UDIMA-CEF | 25 | 2,60% | ▲ 5 |
| 10 DEUSTO | 24 | 2,50% | ▲ 2 |
| 11 SAN PABLO CEU | 22 | 2,30% | ▲ 1 |
| 12 UNIVERSIDAD VALENCIA | 18 | 1,90% | ▲ 1 |
| 13 LOYOLA ANDALUCIA | 15 | 1,60% | ▼ 3 |
| 14 COMPLUTENSE | 13 | 1,40% | ▲ 1 |
| 15 CUNEF | 9 | 0,90% | ▲ 1 |

'RANKING' DE CENTROS SEGÚN EL MÁSTER

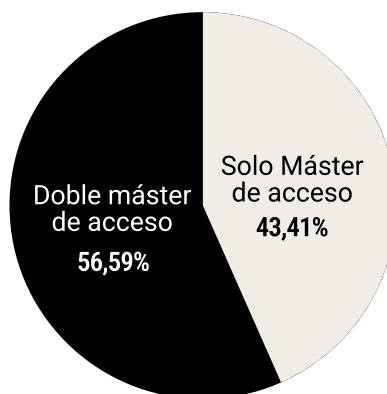
Ranking completo de universidades según el máster de los futuros abogados

| Centro | Proporción | Centro | Proporción |
|--|------------|-----------------------------|------------|
| 1 CARLOS III | 10,60 % | 18 OBERTA DE CATALUNYA | 0,60 % |
| 1 ESADE | 10,60 % | 19 IEB | 0,50 % |
| 2 IE | 9,30 % | 19 MÁLAGA | 0,50 % |
| 3 COMILLAS-ICADE | 7,20 % | 19 MURCIA | 0,50 % |
| 4 CENTRO ESTUDIOS GARRIGUES | 7,10 % | 20 CEU CARDENAL HERRERA | 0,40 % |
| 4 UNIR (LA RIOJA) | 7,10 % | 21 FRANCISCO DE VITORIA | 0,30 % |
| 5 POMPEU FABRA | 6,70 % | 21 REY JUAN CARLOS | 0,30 % |
| 6 NAVARRA | 6,20 % | 22 ALICANTE | 0,20 % |
| 7 AUTÓNOMA MADRID | 5,70 % | 22 VALLADOLID | 0,20 % |
| 8 ISDE | 3,60 % | 22 VIGO | 0,20 % |
| 9 UDIMA- CEF | 2,60 % | 22 ZARAGOZA | 0,20 % |
| 10 DEUSTO | 2,50 % | 23 ABAT OLIBA | 0,10 % |
| 11 SAN PABLO CEU | 2,30 % | 23 AUTÓNOMA BARCELONA | 0,10 % |
| 12 UNIVERSIDAD VALENCIA | 1,90 % | 23 CATÓLICA DE MURCIA | 0,10 % |
| 13 LOYOLA ANDALUCIA | 1,60 % | 23 COLEGIO ABOGADOS SEVILLA | 0,10 % |
| 14 COMPLUTENSE | 1,40 % | 23 CORUÑA | 0,10 % |
| 15 CUNEF | 0,90 % | 23 MIGUEL HERNÁNDEZ | 0,10 % |
| 15 EUROPEA | 0,90 % | 23 PAÍS VASCO | 0,10 % |
| 15 NEBRIJA | 0,90 % | 23 LAS PALMAS G. CANARIA | 0,10 % |
| 16 BARCELONA | 0,80 % | 23 POLITÉCNICA DE VALENCIA | 0,10 % |
| 17 INSTITUTO DE ESTUDIOS CAJASOL | 0,70 % | 23 PÚBLICA DE NAVARRA | 0,10 % |
| 17 UNIVERSITAT INTERNACIONAL CATALUNYA | 0,70 % | | |
| 17 UNED | 0,70 % | | |
| 17 SEVILLA | 0,70 % | | |
| 18 CATÓLICA VALENCIA | 0,60 % | | |
| 18 ICAM | 0,60 % | | |
| 18 INTERNACIONAL DE VALENCIA | 0,60 % | | |

OTRAS VARIABLES SOBRE EL MÁSTER

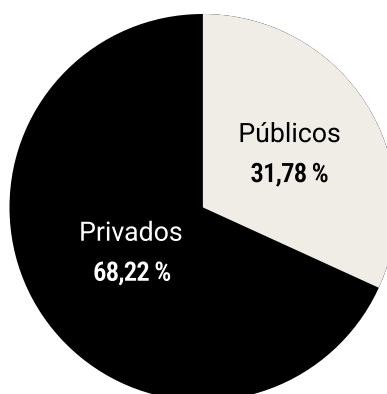
Máster

Los datos sobre los estudios de máster arrojan una fotografía parecida a los de grado. La mayoría de abogados ya cuenta con un doble máster de acceso con alguna especialización, casi un 57%, frente a un 43% que ha optado por cursar únicamente el máster de acceso.



Financiación Máster

Las universidades privadas se consolidan como la opción mayoritaria para estudiar el máster de acceso a la abogacía con casi el 70% de los estudiantes. Por distribución geográfica, la Comunidad de Madrid de nuevo genera más del 50% de los graduados seguido de Cataluña, que roza el 20%.



Distribución geográfica

| Comunidad autónoma | Proporción |
|--------------------------|------------|
| 1 ANDALUCÍA | 3,92 % |
| 2 ARAGÓN | 0,21 % |
| 3 PRINCIPADO DE ASTURIAS | 0,00 % |
| 4 CANTABRIA | 0,00 % |
| 5 CASTILLA-LA MANCHA | 0,00 % |
| 6 CASTILLA Y LEÓN | 0,21 % |
| 7 CATALUÑA | 19,92 % |
| 8 EXTREMADURA | 0,00 % |
| 9 GALICIA | 0,32 % |

| Comunidad autónoma | Proporción |
|-------------------------|------------|
| 10 ISLAS BALEARES | 0,00 % |
| 11 CANARIAS | 0,11 % |
| 12 LA RIOJA | 7,10 % |
| 13 COMUNIDAD DE MADRID | 55,40 % |
| 14 REGIÓN DE MURCIA | 0,64 % |
| 15 NAVARRA | 6,36 % |
| 16 PAÍS VASCO | 2,65 % |
| 17 COMUNIDAD VALENCIANA | 3,18 % |



ASEGURA EL FUTURO DE TU HIJO

Grado en Derecho + Máster de especialización

Simultáneamente, en **4 AÑOS**

Método **UNIVERSITARIO** pionero:

Las firmas **TE FORMAN**

Las firmas **TE INCORPORAN**

FÓRMATE CON EL LÍDER
FÓRMATE **CON LOS LÍDERES**



Conoce la novedad exclusiva
¡AHORA! Tiempo limitado

- Prácticas aseguradas desde 1º
- Estancia Académica Internacional en EEUU



Nº1 EN RANKINGS

FINANCIAL TIMES

Expansión

EL MUNDO

LA RAZÓN

Conoce nuestra política
de becas de las grandes firmas



EL JURISTA DEL FUTURO SÍ SE ESTÁ FORMANDO HOY EN LA UNIVERSIDAD



Alfonso Martínez-Echevarría y García de Dueñas

Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad CEU San Pablo. Catedrático de Derecho Mercantil. Socio de Martínez-Echevarría Abogados. Árbitro. Director de la Cátedra de Derecho de los Mercados Financieros del Colegio de Registradores de España.

En los últimos años se está afirmando repetidamente que hay profesiones del futuro para las cuales no se están formando hoy profesionales en la universidad. Si esta frase es cierta en algún sentido, no lo es en el caso de los estudios de Derecho.

Históricamente el jurista ha tenido el reto constante de dar respuesta a nuevos problemas sirviéndose de los elementos esenciales y permanentes del Derecho. La concepción y regulación de los criptoactivos y blockchain, por pensar en un caso actual, se resuelve acudiendo al concepto de derecho subjetivo, ya sea sobre un bien o frente a una persona, y a la acreditación de su titularidad por medio de un registro. Lo novedoso y, sin duda, complejo es el carácter digital de ese registro y su gestión por medio de la tecnología de registro distribuido (TRD). Sin embargo, su catalogación jurídica se logra acudiendo a instituciones que han permanecido inmutables a lo largo de la historia. Quien ha estudiado en profundidad la clásica incorporación del derecho al título-valor comprende la negociación de los valores anotados en cuenta en los mercados de instrumentos financieros. Quien conoce la lógica registral de las anotaciones en cuenta comprende la tokenización y los activos digitales.

Junto a las instituciones atemporales, que constituyen los cimientos del Derecho, hay sectores de la ciencia jurídica o concreciones de esta que son propias de un determinado tiempo o lugar. Las Facultades de Derecho procuran estar atentas y ágiles, para complementar el estudio del grado con otros programas o títulos propios que forman en esas materias. Hoy día es más que conveniente que se oferten títulos propios en Derecho digital, que acompañen al grado de Derecho.

Dado que en algunos despachos un porcentaje del negocio cercano al 40% está integrado por las grandes operaciones corporativas, los títulos propios en Derecho empresarial y M&A constituyen otra oferta formativa de gran interés. La entrada de España en la hoy llamada Unión Europea dio lugar a los títulos propios en Derecho comunitario y esos estudios siguen siendo necesarios para quienes orienten su actividad profesional a ese ámbito.

La universidad debe ayudar a que el estudiante de Derecho establezca dos diálogos durante sus años de formación. Uno de ellos, a través de sus profesores y del estudio de las fuentes, debe llevarlo a dominar las esencias del Derecho. El otro diálogo lo debe mantener con la sociedad, para conocer cómo se manifiestan y resuelven en el presente los problemas jurídicos y cuáles son las nuevas tendencias.

Gracias a un acuerdo con el Consejo General del Poder Judicial, los alumnos de la Facultad de Derecho de la Universidad CEU San Pablo acuden semanalmente en su último curso de carrera a audiencias tutelados por jueces y, tras escuchar a las partes en la sala, comentan el caso con el titular del juzgado. Estos futuros abogados, podrán decir que han visto los toros desde los dos lados de la barrera y saben por qué un escrito puede fracasar o prosperar en un proceso. Otra forma de entrelazar el mundo profesional y la universidad para la formación de los futuros abogados son las Aulas CEU-Empresa. En este caso los acuerdos se alcanzan con despachos de abogados, que, más allá de vestir un aula con su imagen y colores corporativos, desarrollan un programa anual de sesiones para instruir a los estudiantes en temas vibrantes de la práctica jurídica.

El ejercicio del Derecho está en íntima relación con cuestiones morales. Basta leer el tenor literal del artículo 1255 del Código civil para recordarlo. Es más que conveniente que la formación de los futuros juristas los lleve a plantearse cuáles son los valores y principios que les mueven en su toma de decisiones.

La crisis financiera de 2007 a 2014 fue una crisis de ética, pues comenzó con la generación de unos productos, las hipotecas subprime, ilícitamente configurados, que fueron bombas de relojería esparcidas en los mercados internacionales. La inteligencia artificial (IA) supone también un reto ético, pues su uso irresponsable e indiscriminado, sin la supervisión de la inteligencia natural de un jurista bien formado, puede dar lugar a una siembra en nuestra sociedad de documentos jurídicos impregnados de deficiencias, que pueden aflorar en el momento más inesperado.

Una forma de animar a los alumnos de la Universidad CEU San Pablo a cultivar los valores y a formularse cuestiones sobre aspectos éticos es facilitar su participación en la Clínica Jurídica Pro Bono. En cada proyecto de la Clínica un grupo reducido de estudiantes trabaja con un abogado en la prestación de servicios jurídicos a una entidad del tercer sector. Los casos tratados suelen referirse a materias sensibles. Recientemente un grupo de alumnos de la Clínica Jurídica Pro Bono presentó en el Congreso de los Diputados su estudio sobre la regulación del autismo. Los miembros de otro proyecto expusieron en el Parlamento Europeo sus conclusiones relativas a la normativa sobre maternidad en los Estados miembros.

En estas líneas hemos referido algunos de los trazos que dibujan el perfil formativo de un jurista. Pueden sintetizarse en tres pilares. El primero consiste en tener unos sólidos conocimientos teóricos y prácticos del grado. El segundo es contar con complementos formativos profesionalizantes. El tercero son los propios principios morales del jurista. En los tres ámbitos, el punto de partida son las propias carencias personales y el objetivo es alcanzar la excelencia a través del esfuerzo. La labor es tan ilusionante como difícil y subraya la importancia del gran papel que juegan las Facultades de Derecho en la formación de los futuros juristas al servicio de la sociedad.

LA FORMACIÓN DE EXCELENCIA COMO HERRAMIENTA DE INSERCIÓN LABORAL Y DE MEJORA PERSONAL



Antonio Alonso Timón

Director de Postgrado en Derecho de la Universidad Pontificia Comillas.

El mercado laboral en general y el jurídico en particular es dinámico y exigente. Esa exigencia y dinamismo se ha incrementado en los últimos años como consecuencia de un desarrollo tecnológico que obliga a los profesionales del sector jurídico a adquirir nuevas habilidades.

La apertura de la economía de nuestro país en los años noventa como consecuencia de nuestra incorporación a la entonces Comunidad Económica Europea y la expansión de nuestras empresas ha propiciado el crecimiento paralelo de un sector legal que ha desempeñado un papel esencial en el asesoramiento a nuestro tejido productivo y empresarial y que ha vivido una transformación formidable y admirable.

La captación de talento ha sido un elemento clave para el crecimiento sostenible de la mayoría de los despachos y la mejora de su eficiencia. La relación de los despachos de abogados, no sólo de los grandes, con las Universidades es cada vez más estrecha, conscientes de que son las Universidades las que les pueden proveer de profesionales capacitados para el desarrollo de las habilidades y exigencias que la profesión de abogado requiere en la actualidad.

La transformación digital en la que estamos inmersos no ha hecho más que acelerar este proceso de cambio del sector legal y la necesidad de captar un talento preparado para afrontar los retos que la misma impone.

Conscientes de ello, la apuesta y el compromiso de la Facultad de Derecho de la Universidad Pontificia Comillas (Comillas ICADE) por la excelencia en la formación de postgrado es clara. En los últimos años hemos fortalecido nuestro máster habilitante con una serie de iniciativas que, en la mayoría de los casos, son el fruto de un diálogo previo con los empleadores y que van dirigidas a que nuestros alumnos adquieran las capacidades necesarias para que su aterrizaje profesional sea lo más exitoso posible. Tenemos muy claro que las fortalezas de nuestro programa tienen que ser el claustro de profesores, con una rigurosa selección de estos, y las prácticas profesionales, remuneradas en el 99 % de los casos y realizadas en los principales despachos de nuestro país, con los que tenemos convenios y un diálogo fluido e intenso, habiendo desarrollado iniciativas conjuntas que han creado valor al programa y redundan en la mejor preparación de nuestros estudiantes. Todo ello es más fácil de llevar a cabo si se tiene en cuenta que más de la mitad de los socios-directores de los grandes despachos de abogados son antiguos alumnos nuestros, lo que nos sitúa en una posición privilegiada para aportar a nuestros futuros alumnos una red de alumni comprometida pero exigente, lo que fortalece el programa.

La metodología eminentemente práctica, la inclusión de asignaturas y talleres específicos de desarrollo de habilidades profesionales o la combinación con otros programas dobles que proporcionan una formación complementaria en áreas muy concretas de la abogacía es otra de las señas de identidad de nuestro Máster de Acceso a la Abogacía y la Procura, como no puede ser de otra manera en un programa de estas características.

Afortunadamente, hemos obtenido el reconocimiento del sector legal a estos esfuerzos con la concesión de tres premios FORBES al mejor máster en acceso a la abogacía de las seis ediciones celebradas, quedando finalistas en las otras tres. Agradecemos estos reconocimientos, siendo conscientes de que nos deben servir para concienciarnos de nuestra responsabilidad en la mejora constante en beneficio de nuestros alumnos. La decisión de realizar el máster habilitante en una u otra institución educativa no es baladí. La importancia de elegir un buen programa de acceso a la abogacía va a marcar el futuro profesional del alumno en el corto y en el medio plazo. Para la toma de una decisión tan estratégica como esta, el alumno debería tener muy en cuenta el prestigio de la Universidad y las posibilidades de inserción profesional que esta puede proporcionarle a través de la credibilidad que su título les ofrezca a los empleadores del sector jurídico.

Dicho todo lo anterior, nuestro objetivo no es sólo formar profesionales excelentes en el ámbito jurídico. Eso, como el valor en la mili, se suponía. Tenemos otro objetivo igual de importante: formar buenas personas. Apostamos por personas que aporten valores a la sociedad más allá de sus habilidades profesionales y que traten de transformarla en beneficio de todos. Para ello contamos con la inestimable ayuda y el reconocimiento de unos despachos de abogados que han sido un ejemplo de transformación social y con los que queremos seguir construyendo el futuro de nuestros alumnos y el de nuestro país.

RETOS ACTUALES EN LA FORMACIÓN JURÍDICA: UNA ADAPTACIÓN NECESARIA



David Velázquez Vioque

Profesor en Esade Law School y director del Máster Universitario en Abogacía de Esade

En el contexto complejo actual, la inmensa responsabilidad de preparar a los juristas del futuro exige dotarles de la mejor formación multidisciplinar, internacional, tecnológica y ética que aborde, de forma integral, los desafíos que afrontarán en su vida profesional.

Desarrollo exponencial de nuevas tecnologías, multipolaridad e inestabilidad geopolítica o nuevas formas de comunicación son un perfecto ejemplo de esta realidad, que requiere sin duda un cambio de paradigma.

Para tal fin, la excelencia en el ejercicio de la profesión jurídica debe aunar habilidades, capacidades y aprendizajes que exceden de los cánones tradicionales de enseñanza.

Por el contrario, deviene crucial cultivar la formación de un juicio reflexivo crítico y una sólida formación técnica con el acercamiento transversal a otras materias que conforman la realidad sobre la que los estudiantes ejercerán y aplicarán el Derecho.

En el Máster de la abogacía y la procura de Esade la enseñanza de la inteligencia artificial es transversal y se integra plenamente en el día a día mediante el uso responsable por parte de los estudiantes de las herramientas tecnológicas en la práctica, tal y como lo harán en los despachos y empresas de prestigio donde desarrollarán su actividad.

Habilidades básicas como la gestión de las interacciones en un entorno profesional son objeto asimismo de una asignatura específica, en aras de que los futuros abogados puedan desarrollar sus trayectorias con versatilidad, consistencia y eficiencia. Todo ello debe incorporar ya desde el principio conocimientos prácticos de management y comunicación, gestión del tiempo, resiliencia y algo tan sumamente relevante como el trabajo en equipo, alineados con la experiencia práctica previa como principio básico.

Esta vocación de formación apegada a la realidad se plasma también especialmente en las simulaciones de juicios. En Esade la litigación como materia se aprende desde el primer momento formando equipos liderados por un abogado en ejercicio que acompaña a los estudiantes a lo largo de todas las fases de un procedimiento (abarcando la redacción de escritos, estrategias, etc.), hasta la celebración constante de juicios simulados ante jueces y magistrados reales, que les proporcionan de forma continua feedback sobre su actuación. Aprender a improvisar en sala, a no leer las conclusiones, a reaccionar ante una alegación inesperada de contrario o a comportarse de forma ética ante cualquier situación son elementos esenciales de esta formación. De este modo, internalizan y asimilan experiencias prácticas únicas que se revelarán diferenciales en el ejercicio futuro de su profesión.

Junto a ello, la globalización y el complejo mundo cambiante al que nos enfrentamos requiere no solo el dominio de idiomas y del marco regulatorio internacional, sino también potenciar los intercambios de experiencias con otros países y sus universidades más relevantes, así como la incorporación al claustro y al alumnado de talento internacional.

Ofertas de estancias de intercambio internacional que incluyan la posibilidad de obtener el título de abogado en España y EE. UU. cursando un LLM en una universidad americana de primer nivel o la preparación excelente y participación en moot courts internacionales son ejemplos de herramientas valiosas en este sentido.

Durante todo este trayecto formativo, el contacto con el mundo profesional debe ser fomentado y puesto en práctica con especial hincapié, no solo en el máster de la abogacía, sino desde el principio de la etapa formativa universitaria.

Ello debe plasmarse en la realización constante de foros, ferias de carreras profesionales, participación en asociaciones de estudiantes por sectores empresariales, seminarios y actividades en las que se explique cómo se trabaja en un despacho y cuáles son las aptitudes y conocimientos que deben desarrollar para poder ejercer el Derecho en las empresas y firmas profesionales más relevantes. Pero no basta con un enfoque unidireccional, sino que es necesaria a su vez la plena involucración de los propios profesionales de tales despachos y empresas, en su doble rol de profesores y tutores de los futuros abogados que realizan sus prácticas bajo su supervisión, que incluya el asesoramiento personalizado y la disponibilidad permanente.

La adaptación a las nuevas demandas del mercado jurídico y la transversalidad son claves para formar profesionales completos. Pero dicha realidad en transformación no puede hacernos olvidar la célebre frase de Nelson Mandela, “la educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo” y de este modo, junto a la excelencia académica y profesional, no dejar de inculcar el compromiso y una irrenunciable vocación de servicio a la sociedad.

LA NECESIDAD DE UNA FORMACIÓN ESPECIALIZADA

Por Juan Pedro Beneyto & Eduardo de Urbano

El mundo de hoy protagoniza una de las grandes civilizaciones o cleavages que se han producido a lo largo de la historia de la humanidad: primero la que dio origen a la sociedad agrícola, la revolución industrial después y la actual, la llamada third wave: la era digital.

En esta época que nos ha tocado vivir, ha irrumpido una nueva realidad, que en el mundo del derecho y de la empresa trae consigo una nueva cultura, un nuevo lenguaje y una forma distinta de aprender y hacer las cosas.

Por todo ello, la incorporación al mundo profesional, demanda en el contexto actual, una formación específica que prepare para adaptarse a la nueva sociedad del siglo XXI.

Sin pretender obviar, en modo alguno, la trascendencia de una formación jurídica generalista, lo cierto es que la misma ya no es suficiente para atender las necesidades del mercado actual, cuya oferta laboral, en ocasiones muy sectorizada, requiere de una formación jurídica especializada, formación que el I.E.B. ofrece de manera vanguardista y exitosa a través de una gran variedad de programas de especialización teórico-prácticos liderados e impartidos por profesionales en activo del sector público y privado, habiendo logrado un alto nivel de colocación de sus estudiantes.

Por ejemplo, el sector asegurador, cuyo peso en el PIB gira en torno al 5-6 %, es una pieza clave para garantizar la estabilidad financiera de particulares y empresas, dada la confianza que estos últimos depositan en los aseguradores en caso de acaecimiento de siniestros que hagan disminuir su patrimonio.



Eduardo de Urbano Castrillo

Doctor en Derecho. Exmagistrado. Profesor y Director en IEB del Programa de Especialización Derecho Penal Económico. Responsable del área de derecho Penal Económico en Kepler-Karst law firm.



Juan Pedro Beneyto-Guillamas Llorente

Inspector de Seguros del Estado en la DGSFP y de Prevención de Blanqueo de Capitales en Excedencia. Profesor en IEB del Programa de Especialización en Derecho Regulatorio de Seguros.

Por ello, conocer y sobre todo entender la normativa concreta del sector asegurador, nacional y europea, privada (contratos) y pública (solvencia II) se antoja esencial. El Programa de Derecho Regulatorio de Seguros del IEB ofrece una visión teórico-práctica fundamental para ejercer la función de compliance en una aseguradora, reaseguradora o distribuidor y/o para asesorar con éxito en las reclamaciones por siniestros que pretendan formularse contra las aseguradoras, en la defensa de los intereses de estas últimas frente a las reclamaciones que les sean formuladas, en la interpretación de los contratos de seguro, de reaseguro, de agencia, etc., en la adquisición y transmisión de participaciones significativas en un asegurador, en la realización de operaciones societarias tales como cesiones de cartera de seguros, fusiones entre aseguradores, escisiones, transformaciones, etc., en la organización y estructura específica de estas entidades e incluso en caso de incoación de procedimientos de supervisión por inspección, de medidas de control especial, sancionadores, de revocación de la autorización y de disolución o liquidación de estas entidades.

Otras áreas en alza, por ejemplo, el derecho penal económico, nos sitúa en el mundo de los negocios, con la idea de que no todo vale y el business is business no permite hacer cualquier cosa que se desee para hacer money.

Conocer los límites legales y poder trabajar en la prevención de los delitos económicos -el corporate compliance, en particular- y en la defensa corporativa ante los Tribunales, implica la necesidad de familiarizarse con los tipos penales y los mecanismos procesales de actuación en relación a una delincuencia compleja y con múltiples especialidades.

El Programa de Derecho Penal Económico del IEB, en este sentido, aborda tanto cuestiones generales como son la responsabilidad penal de las personas jurídicas, la investigación de la delincuencia económica, o la elaboración de querellas y recursos, como el análisis con casos reales, de los delitos de empresa, blanqueo, delito fiscal o contra la Seguridad social, sin olvidar el fenómeno tan actual de la corrupción, que conecta a particulares, autoridades y funcionarios en delitos como el cohecho, el tráfico de influencias, la prevaricación, etc.

El talento, la actitud y los valores son las palancas para, de la mano de profesionales de éxito en activo y con acreditadas dotes de docencia, acceder a un conocimiento teórico-práctico de nivel, que ayude a insertarse en un sector del Derecho, de los más interesantes y rentables profesionalmente. IEB apuesta con todas sus fuerza para hacerlo posible.

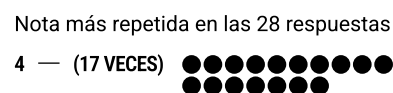
¿QUÉ NOTA PONE RRHH A LOS JÚNIORS?

La quinta edición del informe Universidades y Despachos incluye, un año más, una encuesta a los responsables de Recursos Humanos de las 28 firmas participantes en el estudio. En la misma, se incluyen preguntas sobre el grado de satisfacción de los bufetes respecto al nivel de formación y otras habilidades de los jóvenes abogados.

Las conclusiones de la encuesta acreditan que un buen ambiente de trabajo es lo que más valoran los nuevos abogados, así como la posibilidad de conciliar su vida profesional y personal y contar con un plan de carrera definido. Los despachos, por su parte, inciden un año más en el valor de las 'soft skills' y la importancia de que las nuevas generaciones sepan trabajar en equipo, sean resolutivos y tengan capacidad relacional.

RESPUESTAS DE LOS RESPONSABLES DE RRHH: SE ESPECIFICA LA NOTA MEDIA Y CALIFICACIÓN MÁS REPETIDA

(I) ¿Cuál es su grado de satisfacción? (Puntuación del 1 al 5)



(II) Valore del 1 al 5 la satisfacción con los juniors:

1. Expediente académico / conocimiento del Derecho

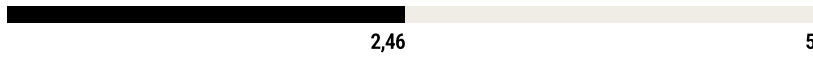


2. Nivel de inglés



ENCUESTA

3. Un segundo idioma extranjero



4. Expresión oral



5. Expresión escrita



6. Experiencia en el extranjero



7. Prácticas en otros despachos o empresas



8. Participación en clínicas jurídicas, clubs de debate, etc



9. Preparación adecuada del proceso de selección



10. Otras habilidades: comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.



11. Comprensión del tipo de trabajo que se hace en un gran despacho



12. Conocimiento y habilidades relacionadas con la tecnología



ENCUESTA

(III) ¿En qué materias debería reforzarse la formación de las futuras promociones?
 (Respuestas ordenadas por los encuestados del 1 al 10, dando 1 al menos relevante y 10 al más importante)

1. Expediente académico / conocimiento del Derecho



10 — (10 VECES) ●●●●●●●●●●

2. Nivel de inglés



9 — (10 VECES) ●●●●●●●●●●

3. Un segundo idioma extranjero



1 — (7 VECES) ●●●●●●●

4. Experiencia en el extranjero



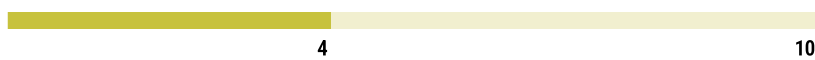
2 — (9 VECES) ●●●●●●●●●

5. Prácticas en otros despachos u empresas



8 — (7 VECES) ●●●●●●●

6. Participación en clínicas jurídicas, clubes de debate, etc.



3 — (7 VECES) ●●●●●●●

7. Preparación adecuada del proceso de selección



3 — (7 VECES) ●●●●●●●

8. Otras habilidades: capacidad relacional, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.



10 — (9 VECES) ●●●●●●●●●

9. Comprensión del tipo de trabajo que se hace en un gran despacho



6 — (6 VECES) ●●●●●●

ENCUESTA

10. Conocimiento y habilidades relacionadas con la tecnología



5 y 7 — (5 VECES) ●●●●●

(IV) ¿Cuáles son las prioridades de esta generación de abogados? (Respuestas ordenadas por los encuestados del 1 al 10, dando 1 al menos relevante y 10 al más importante)

1. Retribución



9 — (6 VECES) ●●●●●●

2. Formación continua



8 — (9 VECES) ●●●●●●●●●

3. Plan de carrera



8 — (5 VECES) ●●●●●

4. Tipo de trabajo que se encontrarán (clientes, operaciones, etc.)



6 — (6 VECES) ●●●●●●

5. Un entorno laboral atractivo y buen ambiente



10 — (10 VECES) ●●●●●●●●●●

6. Política de teletrabajo, flexibilidad, conciliación, etc.



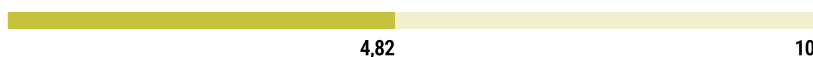
10 — (6 VECES) ●●●●●●

7. Diversidad, compromiso social, trabajo probono...



1 — (8 VECES) ●●●●●●●●

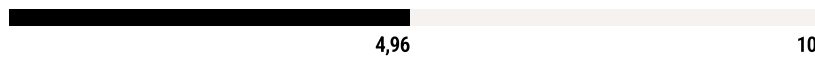
8. Posibilidad de 'secondments' o experiencia internacional



5 — (5 VECES) ●●●●●

ENCUESTA

9. Socio o profesionales con los que trabajarán



7 y 8 — (4 VECES) ●●●●

10. Marca y reputación del despacho



10 — (7 VECES) ●●●●●●●

(V) ¿Cuál es el nivel de rotación de este año respecto al de 2023? (Puntuación del 1 al 5)

1. Nivel de rotación



3 — (19 VECES) ●●●●●●●●●●●●●●●●●●●●

(VI) ¿Cuál considera que es la presión para revisar la escala salarial respecto del ejercicio pasado? (Puntuación del 1 al 5)

1. Nivel de presión



3 — (15 VECES) ●●●●●●●●●●●●●●●

(VII). ¿Qué materias priorizaría para mejorar la retención / capacidad de atracción? (Respuestas ordenadas por los encuestados del 1 al 5, dando 1 al menos relevante y 5 al más importante)

1. Mejoras retributivas



2 — (9 VECES) ●●●●●●●●●

2. Avances en políticas de teletrabajo, flexibilidad, conciliación, etc.



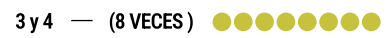
5 — (10 VECES) ●●●●●●●●●●

ENCUESTA

3. Revisar el plan de carrera para adaptarlo a las expectativas de las nuevas generaciones



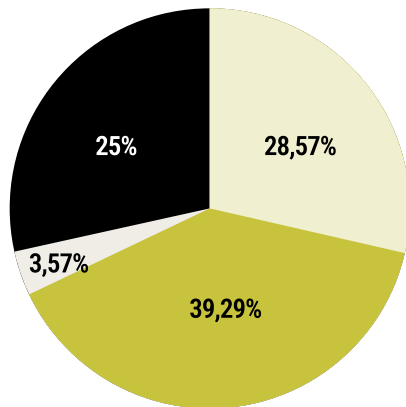
4. Avanzar en modelos individualizados de carrera para adaptarlo al profesional



5. Otros beneficios sociales o laborales



(VIII). ¿Qué retribución fija ofrece la firma a los abogados junior/de primer año?



- Menos de 30.000 euros brutos
- Entre 30.000 y 40.000 euros brutos
- Entre 40.000 y 50.000 euros brutos
- Más de 50.000 euros brutos

HABLAN LOS RESPONSABLES DE RRHH



Laura Elorza

Gerente responsable de Recursos Humanos

GARRIGUES

“Una dependencia excesiva de la IA puede frenar el desarrollo de habilidades críticas, como el razonamiento jurídico o la capacidad de análisis”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Cada vez más jóvenes abogados priorizan aspectos que van más allá del salario o el prestigio del nombre. A la hora de elegir un despacho, buscan un entorno donde puedan desarrollarse, ser escuchados y aportar valor desde el inicio. Valoran especialmente una cultura de trabajo basada en el respeto, la colaboración y el reconocimiento.

Las oportunidades de crecimiento profesional son otro factor clave: programas de formación continua, experiencias internacionales y planes de carrera bien definidos marcan la diferencia. Quieren saber que su esfuerzo se traduce en progreso real y en un camino claro dentro de la firma. Aunque son conscientes de que la abogacía exige rigor y compromiso, las nuevas generaciones valoran cada vez más la flexibilidad. Aspiran a ejercer la profesión con excelencia, sin renunciar a un equilibrio real entre su desarrollo profesional y su vida personal.

Además, buscan despachos alineados con sus valores: diversidad, inclusión, ética y compromiso social. Y, no menos importante, valoran enormemente que la firma apueste por la innovación tecnológica, no solo por eficiencia, sino porque refleja una mentalidad moderna y orientada al futuro.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial representa una herramienta valiosa si se sabe utilizar con criterio. Automatiza tareas repetitivas, como la revisión de documentos o la búsqueda de jurisprudencia, liberando tiempo para lo que realmente importa: pensar, argumentar y crear valor. También permite una investigación jurídica más ágil y precisa, y detecta

patrones en grandes volúmenes de datos. En otras palabras, puede ser una gran aliada para trabajar mejor y de manera más eficiente.

Sin embargo, una dependencia excesiva de la IA puede frenar el desarrollo de habilidades críticas, como el razonamiento jurídico o la capacidad de análisis. Por eso, el verdadero reto está en encontrar el equilibrio: aprovechar la tecnología sin perder la esencia del pensamiento jurídico. La IA debe complementar, no reemplazar, el criterio humano.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Lo primero que le diría es que está comenzando un camino retador, y, aunque habrá momentos de incertidumbre, con dedicación, constancia y ganas de aprender, puede llegar muy lejos.

Le recomendaría que se especialice en áreas con proyección y que se mantenga al día con los cambios normativos. La formación continua no es opcional: es una inversión clave en su desarrollo profesional. Participar en eventos del sector y utilizar las redes profesionales, sin duda, le ayudará.

Es interesante que aproveche para realizar prácticas profesionales durante sus estudios. Cada experiencia suma y permite adquirir competencias que los grandes despachos valoran: compromiso, iniciativa y capacidad para adaptarse a entornos profesionales.

También le animaría a fortalecer sus habilidades interpersonales: saber comunicar con claridad, negociar, trabajar en equipo y gestionar el tiempo es tan importante como dominar el marco jurídico. Conviene investigar bien los despachos que le interesan, comprender su cultura y prepararse a fondo para cada proceso de selección. Y, sobre todo, que actúe siempre con integridad, rigor ético y resiliencia. La abogacía es exigente, pero, con preparación, constancia y una actitud comprometida, estará bien encaminado para construir una carrera sólida y con sentido.

Núria Martín

Directora de Recursos Humanos

CUATRECASAS

“La competencia por el talento joven es más intensa que nunca y las nuevas generaciones de abogados tienen claras sus prioridades”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

La competencia por el talento joven es más intensa que nunca en el sector legal, y las nuevas generaciones de abogados tienen claras sus prioridades a la hora de elegir un despacho. Además de anteponer el desarrollo continuo y la excelencia profesional, valoran mucho sentirse identificados con los valores de la firma, buscando entornos que promuevan una cultura de trabajo colaborativa y un buen ambiente.

Priorizan aspectos como la formación continua, el acompañamiento en las primeras etapas de su carrera, y la posibilidad de participar en asuntos complejos y transversales que les permitan un crecimiento profesional real. Asimismo, factores como la flexibilidad laboral, la conciliación, el compromiso con la diversidad y la sostenibilidad, que antes eran elementos diferenciadores, se han convertido hoy en condiciones decisivas para los jóvenes abogados.

Las firmas que logren adaptarse a estos valores y expectativas, así como a las transformaciones del sector legal, serán las más competitivas en la atracción y desarrollo del talento de las nuevas generaciones.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial generativa está transformando profundamente la forma en la que trabajamos. En Cuatrecasas es una realidad desde principios de 2023 con nuestro proyecto CELIA, que abarca todas nuestras iniciativas en relación con la IA generativa (en tecnología, personas y conocimiento).

Para los jóvenes abogados supone una gran oportunidad: las herramientas basadas en IA les permitirán automatizar tareas repetitivas, mejorar la eficiencia, aumentar la productividad y dedicar más tiempo al análisis estratégico, al asesoramiento de alto valor y al trato con el cliente.

Sin embargo, también exige una actitud proactiva de aprendizaje continuo y una sólida base jurídica, que permita interpretar los resultados con criterio. Además, debemos tener en cuenta que la tecnología no sustituye al juicio profesional ni a la capacidad de comprender al cliente. Por tanto, los jóvenes abogados deben ver la IA como una aliada y aprovechar su potencial sin olvidar el valor humano de la profesión.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Le diría que se prepare con rigor, que mantenga siempre la curiosidad intelectual y que no tenga miedo a preguntar ni a equivocarse. Es importante, además, desarrollar habilidades interpersonales con compañeros y clientes, y mantener una actitud abierta, con ganas de aprender y de aportar ideas.

La abogacía en un despacho como Cuatrecasas exige compromiso, trabajo en equipo y una mentalidad internacional, y ofrece una formación incomparable, una red de contactos sólida y la posibilidad de crecer rodeado de los mejores profesionales del sector.

En definitiva, el éxito radica en implicarse plenamente, escuchar activamente, aportar ideas con generosidad hacia los compañeros y mantener vivo el entusiasmo y la pasión por el Derecho.

Icíar Rodríguez Inciarte

Secretaria General

URÍA MENÉNDEZ

“El aprendizaje no solo viene del estudio, también de la observación y la escucha, sin miedo a equivocarse”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Es verdad que la competencia por el talento es alta. Las nuevas generaciones de abogados ya no se fijan solo en el prestigio de un despacho o en la remuneración —que siguen siendo importantes—, lo que realmente marca la diferencia es cómo se sienten en ese entorno y qué oportunidades ven para crecer y formarse.

Valoran mucho el ambiente de trabajo. Quieren sentirse parte de un equipo, no solo una pieza más. También les importa saber que van a poder aprender, tener una carrera clara, buenos referentes y que alguien los acompañe en ese camino.

Otro punto que cada vez pesa más es el equilibrio personal y profesional. Saben que esta es una profesión exigente, pero eso no es óbice para que busquen cierta flexibilidad, o al menos un entorno que respete sus tiempos y necesidades personales.

Y por último están aspectos como el compromiso social, la diversidad, la sostenibilidad... todo lo que les ayuda a conectar con una cultura de firma con la que se sientan identificados. Valoran que lo que se dice desde la firma se vea y se viva en el día a día.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

Creo que la inteligencia artificial ya no es algo del futuro, es parte del presente del sector jurídico. Tiene ventajas evidentes: permite automatizar tareas de menor valor añadido y eso libera tiempo para centrarse en lo realmente importante, como es el análisis jurídico, la estrategia o el trato con el cliente.

La IA ayuda, pero no sustituye el criterio jurídico ni la experiencia. Hay matices, contexto, sensibilidad que no son sustituibles. La IA es una herramienta más que debe utilizarse con inteligencia para evitar automatismos en el aprendizaje. El juicio, el sentido común, la estrategia, la empatía... todo eso sigue siendo irremplazable.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Le diría que aproveche al máximo sus primeros años para aprender todo lo que pueda, con entusiasmo, interés y curiosidad. Trabajar en un gran despacho implica una elevada exigencia, pero ofrece la valiosa oportunidad de formarse con profesionales brillantes.

Es importante tener una buena base técnica, pero también lo es saber trabajar en equipo y conocer distintas formas de colaborar. El aprendizaje no solo viene del estudio, también de la observación y la escucha, sin miedo a equivocarse. Todo ello, con ilusión y motivación, que son los verdaderos motores para el ejercicio de la profesión.

Laura Asiain

Directora de Capital Humano

PWC TAX & LEGAL

“Mi consejo para un recién graduado sería que se enfoque en desarrollar una combinación sólida de formación técnica y habilidades personales”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones de abogados valoran cada vez más aspectos como la cultura organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional y el desarrollo de una abogacía moderna, donde la tecnología está integrada en el entorno laboral. Buscan despachos que promuevan la inclusión, la diversidad y el respeto, donde puedan crecer tanto profesional como personalmente. En cuanto al desarrollo profesional, el acceso a la formación continua y a programas donde a la vez que se forman pueden comenzar a formar parte de equipos desde el primer día es decisivo. Esto les permite trabajar en proyectos desafiantes que tengan un impacto significativo en la sociedad y en su carrera profesional. Si además el despacho está a la vanguardia en la adopción de herramientas tecnológicas, con la posibilidad de trabajar con inteligencia artificial y otras tecnologías avanzadas, puede ser un factor decisivo para su elección, ya que estas herramientas no solo facilitan el trabajo diario, sino que también permiten a los abogados centrarse en tareas más estratégicas.

En PwC Tax & Legal, nos comprometemos a proporcionar un entorno donde nuestros profesionales puedan crecer y prosperar en un mundo legal cada vez más digitalizado.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial (IA) ofrece múltiples oportunidades para los nuevos abogados, como la automatización de tareas repetitivas, que les permite centrarse en actividades más estratégicas y de mayor valor añadido.

La IA también facilita el análisis de grandes volúmenes de datos, mejorando la precisión y eficiencia en la toma de decisiones legales, facilitando el desarrollo de proyectos complejos con clientes.

Sin embargo, también presenta riesgos, como la necesidad de adaptar continuamente sus habilidades para trabajar con nuevas tecnologías, no sólo en la necesidad de mantenerse al día con las habilidades tecnológicas, sino también en desarrollar habilidades que cobran más importancia, como el espíritu crítico, la capacidad de análisis, el capacidad relacional, la coordinación de equipos multidisciplinares, la gestión de proyectos complejos ... habilidades que no da la tecnología y que permiten integrarlas en entornos de trabajo donde el valor lo aportan los profesionales.

Es crucial que los nuevos abogados desarrollen competencias tecnológicas y mantengan una actitud de aprendizaje constante para aprovechar al máximo estas herramientas, pero también que desarrollen aquellas habilidades de inteligencia “no artificial” que les va a permitir aportar todo su valor como abogados de confianza del cliente.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Mi consejo para un recién graduado sería que se enfoque en desarrollar una combinación sólida de formación técnica y habilidades personales. Es importante tener una base legal fuerte y un buen nivel de idiomas, pero también es crucial saber comunicar eficazmente, tener espíritu crítico, trabajar en equipo y, especialmente, capacidad de adaptarse a entornos cambiantes. Y, actualmente, este entorno cambiante se desarrolla en el marco de la tecnología, con un sector legal cada vez más digitalizado, por lo que la curiosidad y el deseo de aprender y entender cómo trabajar en él son esenciales en un entorno tan dinámico como el de un gran despacho. Por último, es importante que elijan un lugar de trabajo que se alinee con sus valores y aspiraciones personales, donde sientan que pueden crecer y contribuir de manera significativa.

Beatriz Hernández

Responsable de Talento

DELOITTE LEGAL

“Las nuevas generaciones de abogados deben cultivar sus capacidades de liderazgo desde el principio de su carrera”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones valoran cada vez más aspectos que van más allá del prestigio del despacho o la remuneración. Buscan proyectos con propósito y culturas meritocráticas donde se reconozca el talento y se fomente el desarrollo profesional continuo. La flexibilidad, el equilibrio entre la vida personal y profesional y la cercanía de los líderes de la firma también son factores decisivos. En última instancia, los nuevos abogados eligen firmas donde sientan que pueden crecer, ser escuchados y tener un impacto real con su trabajo.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial supone una gran oportunidad para liberar tiempo de tareas repetitivas, permitiendo al talento centrarse en la contribución de mayor valor añadido, como las labores más estratégicas. Sin embargo, también plantea un reto: los conocimientos técnicos ya no son suficientes.

Ahora se requiere que los abogados cuenten con una serie de competencias críticas con los que marcan la diferencia: su capacidad de liderazgo, de análisis, de resolver problemas complejos, de trabajar en equipos multidisciplinares... todas ellas, capacidades que la IA no puede aportar.

Por ello, lo que se espera de los profesionales es que sean capaces de dominar las herramientas tecnológicas que aceleren y faciliten el despliegue de las capacidades humanas que les hacen únicos.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Si tuviese que dar solo un consejo, elegiría que cultive sus capacidades de liderazgo desde el principio de su carrera. En Deloitte pensamos que se puede ejercer influencia positiva desde cualquier nivel de experiencia y para ello es fundamental que se enfrente a los retos con curiosidad, generosidad y compromiso con el proyecto colectivo.

La excelencia técnica es muy importante, pero no le llevará a ningún lugar sin saber colaborar, comunicarse o cuidar a quienes le rodean. Y, de cara a elegir en qué despacho comenzar, mi recomendación no puede ser otra que la de elegir aquel cuya cultura le haga sentir bien. ¡Ah! Y que no tenga miedo a equivocarse ni a preguntarle a personas de referencia tanto como necesite: así es como realmente se aprende. Por ello, mi último consejo es que se rodee de personas que le inspiren a ser mejor profesional cada día.

Lucía Jaquotot

Responsable de Recursos Humanos

EY ABOGADOS

“Los abogados que no se adapten a la inteligencia artificial corren el riesgo de quedarse atrás”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones de abogados valoran, cada vez más, un entorno profesional donde puedan desarrollar sus habilidades, crecer como personas y tener un impacto real en los asuntos en los que se involucran. Además del tamaño y la reputación del despacho, buscan flexibilidad, formación continua, una cultura inclusiva y oportunidades de movilidad nacional y/o internacional. La posibilidad de participar en proyectos relevantes desde el inicio, sentirse acompañados por sus mentores y tener la capacidad de definir su propia carrera profesional son factores muy relevantes. En EY Abogados somos muy conscientes de estas prioridades y trabajamos continuamente para que cada profesional pueda desarrollarse a su manera, dentro de un entorno colaborativo y diverso.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial está transformando la forma de trabajar en el sector legal y para los nuevos abogados representa tanto un reto como una oportunidad. Por un lado, ofrece la posibilidad de automatizar tareas rutinarias, liberando tiempo para dedicarse a actividades de mayor valor añadido, como el análisis o la interacción con los clientes.

Además, impulsa el desarrollo de habilidades digitales y de pensamiento crítico, que serán cada vez más demandadas. Sin embargo, también implica el riesgo de que los profesionales que no se adaptan a esta nueva realidad puedan quedarse atrás. En EY Abogados fomentamos el aprendizaje continuo y la formación tecnológica para que nuestros abogados estén preparados para aprovechar al máximo estas herramientas y puedan ofrecer un servicio de calidad y adaptado a las nuevas necesidades de nuestros clientes.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Mi consejo sería que se prepare para un entorno profesional exigente, pero también lleno de oportunidades. Es fundamental tener una buena base técnica, estar al día en los cambios legislativos y contar con, al menos, dos idiomas. Pero también es muy importante tener la mente abierta y desarrollar habilidades como la comunicación, la resiliencia, el trabajo en equipo y la ética profesional. Además, les animamos a ser proactivos, a no tener miedo de preguntar ni de asumir responsabilidades desde el principio y a rodearse de buenos mentores que les ayuden a crecer.

En EY Abogados creemos que el éxito profesional no depende solo del conocimiento técnico, sino de la actitud y la capacidad para adaptarse a un entorno en constante cambio.

Estefanía Caballero

Responsable de Recursos Humanos

KPMG ABOGADOS

“La profesión de abogado es una carrera de fondo, y la actitud que se tenga en los primeros años marcará la diferencia”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones de abogados valoran cada vez más aspectos que van más allá de la retribución económica. Buscan, además, entornos donde puedan desarrollarse profesionalmente sin renunciar a su bienestar personal a la vez que se cuida su salud emocional. La flexibilidad, la formación continua, la posibilidad de trabajar en proyectos internacionales y el compromiso real con la diversidad y la sostenibilidad son factores clave, así como tener seguridad laboral. En ese sentido, buscan un lugar donde construir una carrera con sentido, en un entorno exigente, como no puede ser de otra forma, pero humano.

Además, valoran mucho la cultura de la firma: quieren sentirse escuchados y que puedan contribuir con su voz. Tener visibilidad y formar parte de proyectos retadores son elementos decisivos a la hora de elegir despacho.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial representa una gran oportunidad para los nuevos abogados, ya que les permite centrarse en tareas de mayor valor añadido.

Sin embargo, también plantea retos: es fundamental que los abogados desarrollen competencias tecnológicas y un pensamiento crítico para entender cómo se generan los resultados y cuáles son sus límites. La IA no sustituye el juicio jurídico, pero sí transforma la manera en que se ejerce la abogacía. Adaptarse a este nuevo entorno es clave para aprovechar las ventajas de la IA. Quien no lo haga, se quedará fuera de juego.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Le diría que es fundamental combinar la excelencia técnica con habilidades interpersonales. En un gran despacho, el conocimiento jurídico es imprescindible, pero también lo es saber trabajar en equipo y tener una actitud proactiva. Le animaría a ser curioso, a preguntar, a afrontar sin miedo los retos del día a día y estar dispuesto siempre a buscar oportunidades para aprender. Esta profesión es una carrera de fondo, y la actitud que tendrán en sus primeros años marcará la diferencia.

Eva Delgado

Responsable de Recursos Humanos

PÉREZ-LLORCA

“Trabajar en un gran despacho es una excelente forma de iniciarse en la abogacía: es la mejor escuela para formarse, tanto por el nivel de los profesionales como por la calidad de los asuntos”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones siguen valorando especialmente la calidad de la formación que van a recibir. Quieren estar en un entorno exigente, donde puedan aprender con rigor desde el principio y adquirir una base sólida para su desarrollo profesional. En este sentido, la reputación del despacho, el tipo de asuntos que lleva y su posicionamiento en el mercado son factores muy relevantes a la hora de decidir. También es fundamental la información que reciben por parte de personas que ya han pasado por la firma, o incluso profesores que ejercen en el despacho. Estas referencias personales, que aportan una visión interna y directa, influyen mucho en su elección final.

Además, cada vez tienen más peso elementos como el ambiente de trabajo, la cultura de la firma, la cercanía de los equipos, las oportunidades reales de crecimiento y las oportunidades internacionales. Quieren sentirse parte de un proyecto en el que puedan aportar, desarrollarse y evolucionar profesional y personalmente.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La llegada de la inteligencia artificial al sector legal supone una transformación profunda, pero también una gran oportunidad para los abogados más jóvenes. Les permite comenzar trabajando en tareas de mayor valor añadido, más enfocadas al análisis jurídico y menos centradas en tareas repetitivas, lo que acelera su curva de aprendizaje y favorece el desarrollo de competencias clave desde el inicio.

Ahora bien, es importante no perder de vista la necesidad de seguir formando el juicio crítico. La rapidez con la que la IA ofrece respuestas puede llevar a una cierta dependencia o a aceptar resultados sin un análisis profundo. Por eso es clave que entiendan que la tecnología es una herramienta de apoyo, pero que la comprensión del derecho, la capacidad de revisión y la atención al detalle siguen siendo imprescindibles. En este equilibrio estará la clave para que la IA sea una aliada real en su desarrollo profesional.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Siempre les animo a lanzarse con ilusión y compromiso. Trabajar en un gran despacho es una excelente forma de iniciarse en la abogacía: es la mejor escuela para formarse, tanto por el nivel de los profesionales como por la calidad de los asuntos. Tienen la oportunidad de aprender en un entorno exigente y lleno de retos, con todos los recursos necesarios para dar lo mejor de sí mismos. Podrán desarrollar habilidades jurídicas y personales que marcarán su carrera profesional.

Además, estarán rodeados de compañeros y mentores que les guiarán, les corregirán y que contribuirán activamente a su evolución. Por eso, mi consejo es que aprovechen esta etapa con mentalidad abierta, ganas de aprender y humildad. Que escuchen, que pregunten, que se impliquen. Porque si algo define a esta profesión es que se aprende trabajando, y hacerlo desde el inicio en un entorno como este marca la diferencia.

Ares García-Cueto y Lilly Hristova

Responsables de Recursos
Humanos de Barcelona y Madrid

BAKER MCKENZIE

“A quienes están terminando sus estudios de Derecho les recomendamos que se rodeen de buenos referentes de los que aprender, a los que admirar y con los que crecer cada día”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones de abogados buscan mucho más que un nombre reconocido: valoran entornos que les permitan crecer profesionalmente sin renunciar a su desarrollo personal. En Baker McKenzie, ser parte de una firma verdaderamente global nos permite adoptar las mejores prácticas de nuestras oficinas en todo el mundo, enriqueciendo nuestras políticas locales con una visión internacional.

Contamos con trayectorias profesionales alternativas al modelo tradicional —como Paralegals, Professional Support Lawyers, Counsels u Of Counsels— que permiten a cada profesional encontrar su lugar y aportar valor desde su especialización. Además, ofrecemos políticas de flexibilidad real, como el teletrabajo estructurado, que favorecen una mejor conciliación con la vida personal.

Nuestros programas internacionales de intercambio y la posibilidad de desarrollar carrera en cualquiera de nuestras oficinas son también un gran atractivo para los perfiles con vocación global que seleccionamos. Esta combinación de flexibilidad, proyección internacional y diversidad de roles es, sin duda, un factor decisivo para quienes buscan una firma que evolucione con ellos.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse y, lejos de ser una amenaza, representa una oportunidad extraordinaria para las nuevas generaciones de abogados. En firmas como Baker McKenzie, la tecnología se integra como una herramienta estratégica que permite automatizar tareas repetitivas, mejorar la eficiencia y dedicar más tiempo a lo que realmente aporta valor: el análisis jurídico, la estrategia y la relación con el cliente.

Para los jóvenes profesionales, esto significa la posibilidad de desarrollar una carrera más enfocada en el pensamiento crítico, la creatividad y la toma de decisiones. Además, el dominio de herramientas tecnológicas se convierte en una ventaja competitiva clave en un entorno cada vez más digital.

Por supuesto, también implica nuevos retos: la necesidad de una formación continua, la adaptación a entornos en constante evolución y una reflexión ética sobre el uso responsable de estas tecnologías. Pero precisamente por eso, buscamos perfiles con mentalidad abierta, curiosidad intelectual y capacidad de adaptación, que vean en la IA una aliada para construir el futuro de la abogacía.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

A quienes están terminando sus estudios de Derecho y sueñan con desarrollar su carrera en un gran despacho, les trasladaría que el éxito en esta profesión está directamente relacionado con la motivación, las ganas de aprender, la perseverancia y la capacidad de mantenerse firme ante los retos; que no se comparen. Esta es una carrera de fondo, no de velocidad; ser uno mismo y que se rodeen de buenos referentes de los que aprender, a los que admirar y con los que crecer cada día.

Cristina Santos

Responsable de Recursos Humanos

GÓMEZ-ACEBO & POMBO

“Los abogados cada vez priorizan más el equilibrio entre su vida personal y profesional como una condición para rendir al máximo”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

En los últimos años hemos aprendido que las nuevas generaciones valoran tanto el proyecto profesional como el entorno en el que lo desarrollan. Ya no basta con ofrecer una buena carrera: buscan un propósito, una cultura que les haga sentir parte de algo más grande.

Quieren aprender de los mejores, pero también ser escuchados desde el inicio. Valoran la formación continua, el desarrollo profesional real, la tecnología como aliada y un liderazgo accesible. Y, cada vez más, priorizan el equilibrio entre su vida personal y profesional como una condición para rendir al máximo.

Un elemento decisivo suele ser la percepción de cultura: si el despacho proyecta cercanía, colaboración, confianza y futuro, es más fácil que los abogados jóvenes quieran apostar por ese entorno. Por eso, en nuestro caso, ponemos mucho foco en escuchar activamente, evolucionar con agilidad y ofrecer trayectorias personalizadas, porque sabemos que el talento no se fideliza con promesas, sino con hechos.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial no va a sustituir al abogado, pero sí va a transformar profundamente su forma de trabajar. Para los jóvenes profesionales, esto supone una gran oportunidad: quienes aprendan a convivir con la tecnología desde el inicio estarán mucho mejor preparados para liderar la abogacía del futuro.

La IA puede liberar tiempo de tareas repetitivas y permitir a los abogados centrarse en lo que realmente aporta valor, como, por ejemplo, el análisis crítico, el juicio jurídico, el trato con el cliente, la estrategia. Esto hace que el desarrollo profesional pueda ser más ágil y enfocado desde etapas tempranas.

El riesgo está en no adaptarse. En pensar que lo técnico ya no importa o, al contrario, en creer que la tecnología lo hará todo. Lo que buscamos es un equilibrio: formar abogados con criterio jurídico sólido, pero también con mentalidad digital y capacidad de aprender continuamente. La tecnología nos ayuda, pero lo que de verdad importa y aporta valor son nuestros abogados.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Mi consejo para un recién graduado es que combine la pasión por el Derecho con una actitud de aprendizaje constante y humildad. Entrar en un despacho grande es un reto apasionante, pero también exigente, donde el ritmo es intenso y las expectativas altas.

Es fundamental tener curiosidad y proactividad. No basta con cumplir solo con lo que te asignan: hay que buscar entender el contexto, preguntar, proponer y aportar valor desde el primer día, responsabilizándose cada uno de su propia carrera profesional. También es clave desarrollar habilidades más allá del Derecho, como la comunicación, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo.

Pero si algo puede marcar la diferencia es la capacidad de escuchar, la empatía y una ética profesional sólida, porque la abogacía es una profesión que gira en torno a las personas. En nuestro despacho ofrecemos programas de formación continua y mentoring personalizado para que cada abogado pueda desarrollar su carrera de forma única, con feedback constante, y así alcanzar los objetivos que se haya marcado, todo en un entorno donde las personas están en el centro de nuestra gestión.

Adela García de Tuñón

Responsable de Recursos Humanos

LINKLATERS

“Es importante que los abogados cuiden y no se olviden de lo que consideran valioso para ellos fuera del despacho, como su familia, sus amigos y sus hobbies dentro de una cultura de alto rendimiento”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Esta pregunta se la plantearía directamente a las nuevas generaciones. Es más, animaría a cada graduado a que se pregunte ¿y yo qué quiero? En todo caso, en mi experiencia, los que quieren ejercer en firmas como la nuestra, buscan un despacho donde puedan asumir retos, formarse, trabajar con profesionales de primer nivel en asuntos complejos, con oportunidad de desarrollo, un ambiente donde disfrutar trabajando, flexibilidad, reconocimiento y un equipo cercano que no no-exigente.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La incorporación de la IA al sector legal está redefiniendo la manera de ejercer la abogacía.

Las oportunidades que ofrece son notables: la IA permite dedicar menos tiempo a tareas rutinarias, como la revisión de documentos sencillos, y centrarnos más en el análisis, la estrategia, la búsqueda de soluciones personalizadas y la negociación, donde el valor añadido del abogado es fundamental.

En cuanto a los riesgos, especialmente para los abogados más jóvenes, destacaría la necesidad de una formación continua y el desarrollo de un juicio profesional sólido. El espíritu crítico y la capacidad de interpretar la información desde una perspectiva jurídica serán cada vez más relevantes, ya que la IA no es una fuente de derecho ni sustituye la responsabilidad profesional. Es crucial saber analizar con rigor las respuestas y propuestas que genera, sin confiar ciegamente en ellas.

La verdadera aportación del abogado reside en su capacidad para interpretar, aplicar el criterio jurídico y generar confianza y credibilidad en el cliente. La IA puede ser una gran aliada en el día a día, pero nunca sustituirá el razonamiento jurídico ni las aptitudes personales ni su intuición.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Les daría varios. En primer lugar, mantener siempre una actitud positiva y de aprendizaje constante, junto a una mentalidad abierta al cambio. La abogacía en firmas de primer nivel exige capacidad de adaptación y disposición para afrontar retos complejos en un entorno dinámico y global. En segundo lugar, mantenerse siempre al día de lo que pasa en el mercado, por ejemplo, leyendo cada mañana la prensa especializada. Ser curiosos y aprovechar al máximo todas las oportunidades de formación y desarrollo que ofrezca el despacho. La curiosidad es clave para el crecimiento profesional y el aprendizaje continuo. Por último, ser humildes, ya que en esta profesión nunca se deja de aprender. El compromiso, el rigor, la integridad, la capacidad de escucha y la vocación de servicio al cliente son valores que siempre serán necesarios.

Además, en las sesiones de acogida de los recién graduados me gusta recordarles la importancia de que cuiden y no se olviden de lo que consideran que es valioso para ellos fuera del despacho (su familia, sus amigos, sus hobbies...)

Finalmente, les animaría a cultivar siempre el buen humor y la autenticidad en cada etapa profesional. Estas cualidades les ayudarán a crecer, a gestionar la presión y a disfrutar del camino, que es apasionante.

Sonsoles García Pérez-Roldán

Responsable de Selección

CLIFFORD CHANCE

“Los jóvenes abogados buscan despachos que ofrezcan no solo prestigio, sino también estabilidad, valores compartidos y un entorno de trabajo flexible.”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones de abogados, al igual que otros graduados de la Generación Z, valoran principalmente la reputación positiva al elegir un despacho. Otros factores decisivos son la estabilidad laboral y un plan de formación estructurado. Además, la flexibilidad en el horario y la posibilidad de trabajo híbrido también son importantes. Estos elementos sugieren que los jóvenes abogados buscan despachos que ofrezcan no solo prestigio, sino también estabilidad, valores compartidos y un entorno de trabajo flexible.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

Creemos que entre las oportunidades se encuentran la eficiencia y la productividad, ya que la IA puede automatizar tareas repetitivas y administrativas, así como la revisión de documentos, permitiendo a los abogados centrarse en actividades más estratégicas y de mayor valor añadido.

También destaca el acceso a información, ya que algunas herramientas de IA pueden analizar grandes volúmenes de datos rápidamente, proporcionando insights valiosos y mejorando la calidad de los análisis legales. En cuanto a los riesgos, un exceso de confianza en la tecnología podría llevar a errores si no se supervisa adecuadamente, ya que la IA no es infalible y puede tener sesgos o no ser precisa, especialmente en el mundo jurídico.

De igual manera, una dependencia excesiva de la IA generativa podría reducir la capacidad crítica y analítica de los abogados más jóvenes y, en consecuencia, afectar a su formación. Los abogados deberán adquirir habilidades tecnológicas y de gestión de datos para trabajar eficazmente con herramientas de IA y mitigar sus riesgos, lo que implica una adaptación y formación continua.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Para un recién graduado en Derecho que aspire a ejercer la abogacía en un despacho especializado en derecho de los negocios, es esencial desarrollar habilidades adicionales al conocimiento teórico. La capacidad de análisis y resolución de problemas, el trabajo en equipo y las habilidades de comunicación son fundamentales, ya que comunicar de manera clara y persuasiva, tanto por escrito como verbalmente, es crucial en esta profesión.

Realizar prácticas durante los años de estudio permite adquirir experiencia en el mundo real y comprobar si realmente esta es la profesión a la que quieren dedicarse. Mantenerse actualizado con las últimas tendencias, cambios legislativos y jurisprudenciales, así como con las tecnologías que impactan el sector legal, es vital, ya que el mundo legal está en constante evolución.

Además, es importante ser proactivo y curioso, mostrar iniciativa y disposición para aprender. No hay que dudar en hacer preguntas y buscar oportunidades para involucrarse en proyectos desafiantes.

Mantener un alto estándar de ética y profesionalismo es básico, ya que la reputación es crucial en el ámbito legal. Finalmente, recomendamos aprovechar las oportunidades que ofrece trabajar en un gran despacho de abogados. Esto incluye construir una red de contactos, asistir a eventos, conferencias y seminarios para conocer a diversos profesionales del sector, así como participar en las oportunidades de secondments y los programas de formación que ofrezca la firma.

Cristina Prados

Directora de Recursos Humanos

A&O SHEARMAN

“Los jóvenes buscan algo más que ser un número, quieren un proyecto con el que se sientan identificados y exprimir al máximo su potencial”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

En un entorno legal tan competitivo, la diferenciación es clave para atraer talento, especialmente entre los abogados más jóvenes. Aunque la compensación económica sigue siendo un factor relevante, las nuevas generaciones valoran también otros aspectos, como la posibilidad de adquirir experiencia internacional y trabajar en asuntos transfronterizos, el ambiente del despacho y la cultura, sobre todo en lo relativo a actividades de pro bono y otras iniciativas de valor añadido.

Además, los jóvenes priorizan aquellos despachos que cuentan con planes de carrera dinámicos, abiertos al cambio, para desarrollar su carrera profesional. Buscan un lugar que les permita crecer y dar lo mejor de sí mismos en un ambiente de colaboración entre todo el equipo. No quieren ser un número más, sino formar parte de un proyecto con el que se sientan identificados y en el que puedan exprimir al máximo su potencial. Las nuevas generaciones tienen mucho interés por la innovación y buscan despachos que estén a la vanguardia de esta, donde puedan conocer de primera mano cómo aplicar las mejores herramientas tecnológicas al mundo del Derecho.

Por último, un elemento clave en la decisión puede ser la experiencia personal durante el proceso de selección, ya que sentirse acompañados y valorados desde el primer contacto influye notablemente en la percepción de la firma y en la elección final.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial supone una revolución en el sector legal, con grandes oportunidades para los nuevos abogados en términos de eficiencia, innovación y desarrollo profesional.

Además, facilita la colaboración interdisciplinaria y la adaptación a un mercado legal en constante cambio. No obstante, también implica riesgos que requieren una actitud proactiva, ética y de aprendizaje continuo para aprovechar al máximo su potencial.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Mi principal consejo es que siempre busque algún elemento diferencial en su carrera. El sector legal es muy competitivo y los abogados deben ser capaces de combinar la excelencia técnica con otras habilidades personales, como saber trabajar en equipo o comunicarse de manera efectiva, pero también ser capaces de adaptarse a los cambios en entornos dinámicos y exigentes.

Además, recomendaría que aproveche todas las oportunidades de formación, tanto dentro como fuera del despacho, y que no tenga miedo de preguntar o buscar mentores que le ayuden a crecer personal y profesionalmente. La curiosidad, la actitud, la proactividad y la capacidad de gestionar el tiempo son cualidades muy valoradas. Asimismo, le animaría a ser perseverante y a no desanimarse ante los retos, ya que es una carrera exigente, pero también sumamente gratificante para quienes demuestran pasión y compromiso.

Cristina Vázquez

Directora de Recursos Humanos

ANDERSEN

“Las nuevas generaciones de abogados valoran cada vez más una propuesta profesional integral, en la que el desarrollo, el ambiente y la flexibilidad pesen tanto como la retribución o la marca del despacho”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones de abogados valoran cada vez más una propuesta profesional integral, en la que el desarrollo, el ambiente y la flexibilidad pesen tanto como la retribución o la marca del despacho.

Entre los elementos más valorados destacan: el plan de carrera, el buen ambiente de trabajo, la flexibilidad, las opciones de teletrabajo y conciliación, la formación continua tanto jurídica como en habilidades personales y digitales, así como referentes cercanos (socios o seniors accesibles) con quienes se pueda aprender y crecer.

Considero que la elección de firma no se basa únicamente en el nombre o la retribución, sino en la percepción de que el despacho será para ese profesional un entorno donde desarrollarse de forma equilibrada y sostenible.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La irrupción de la inteligencia artificial en el sector jurídico representa una transformación profunda e irreversible que afectará de manera directa a las nuevas generaciones de abogados. Esta tecnología no solo cambia la forma en la que se prestan los servicios legales, sino que redefine también los perfiles más demandados y las competencias necesarias para desenvolverse en el nuevo entorno.

Entre las principales oportunidades destaca la automatización de tareas repetitivas y de bajo valor añadido, como la revisión documental, la redacción de contratos estándar o la búsqueda jurisprudencial. Esto permitirá que los abogados puedan enfocarse en tareas más estratégicas, creativas o relacionadas con el trato al cliente desde etapas más tempranas de su carrera. Además, el acceso a herramientas de IA facilita un análisis más ágil y profundo de grandes volúmenes de información, lo que mejora la calidad del trabajo jurídico y optimiza los tiempos.

Por otro lado, el dominio de la tecnología se está convirtiendo en un diferenciador clave. Aquellos jóvenes abogados que combinen una sólida base jurídica con competencias tecnológicas, pensamiento crítico y adaptabilidad, tendrán una ventaja competitiva clara en el mercado.

Sin embargo, también existen riesgos. Uno de los principales es la posible desaparición de ciertas tareas que tradicionalmente servían como escuela de aprendizaje para los perfiles junior. Esto podría limitar la adquisición progresiva de experiencia si no se replantean los modelos formativos dentro de los despachos. Además, existe el peligro de una excesiva dependencia de estas herramientas, que puede empobrecer el criterio jurídico si no se utilizan con sentido crítico. Finalmente, quienes no adquieran competencias digitales o mantengan una actitud pasiva frente a esta transformación corren el riesgo de quedarse atrás en un entorno cada vez más competitivo y cambiante. La inteligencia artificial no creo que llegue a sustituir al abogado, pero sí transformará radicalmente su función. Para las nuevas generaciones, no será suficiente conocer el Derecho: será imprescindible comprender cómo aplicar la tecnología de forma responsable y estratégica en beneficio del cliente y del ejercicio profesional.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

A un recién graduado que quiera iniciar su carrera en un gran despacho le aconsejaría combinar una base jurídica sólida con habilidades personales como la proactividad, la capacidad de adaptación y el trabajo en equipo. También es importante entender bien el funcionamiento real de un gran despacho: su ritmo, su exigencia y su orientación al cliente.

Además, es esencial mantener una actitud abierta al aprendizaje constante, tanto jurídico como tecnológico. La abogacía en grandes firmas evoluciona rápidamente y los profesionales más valorados son aquellos que combinan excelencia técnica con visión estratégica y mentalidad global. Mostrar curiosidad, humildad y ganas de crecer dentro del equipo marcará la diferencia.

Loreto de Blas

Responsable de Recursos Humanos

HOGAN LOVELLS

“Una retribución a la altura será tan importante como un buen plan de carrera, planes de formación, flexibilidad de teletrabajo o actividades internas para estrechar lazos con sus compañeros y fomentar el buen ambiente”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Se ha convertido en una prioridad para los despachos atraer y retener talento joven y, para ello, es esencial diferenciarse para contar con los mejores profesionales. Los abogados de las nuevas generaciones están muy preparados, y lo saben. Por eso, deben elegir la firma que se ajuste mejor a sus expectativas profesionales, que los acompañe a lo largo de su trayectoria profesional, que les facilite herramientas para seguir formándose al lado de los mejores y en un entorno que fomente la innovación y el uso de la tecnología avanzada; pero también, una firma donde quieran quedarse, pasar su tiempo, donde encuentren un buen ambiente, con atractivos beneficios para los empleados y donde puedan alcanzar un sentimiento de pertenencia. En definitiva: un plan de vida.

Es por eso que una retribución a su altura será tan importante como un buen plan de carrera, planes de formación, flexibilidad de teletrabajo o actividades internas para estrechar lazos con sus compañeros y fomentar el buen ambiente. Se trata de proporcionar un entorno laboral que les permita un desarrollo profesional y que sea compatible con la vida personal. Los despachos que logren adaptarse a estas expectativas estarán mejor posicionados para la atracción y retención del talento joven.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

Tenemos una perspectiva bastante optimista de la IA, y preferimos verla como una herramienta de apoyo que completa nuestros servicios, más que una amenaza que ha irrumpido sin control. De hecho, nuestra firma se ha mantenido a la vanguardia en el proceso de integración de la Inteligencia Artificial, habiendo creado nuestra propia empresa tecnológica, ELTEMATE.

De esta forma, esta tecnología forma ya parte de nuestro ADN y de nuestra forma de afrontar los desafíos de nuestros clientes, y nos esmeramos en proveer profundos conocimientos en materia digital y de IA a todos nuestros empleados.

Nuestra visión para la Inteligencia Artificial integrada en nuestros servicios jurídicos consiste en proporcionar una herramienta a nuestros abogados para que puedan centrar todo su tiempo, en aportar valor añadido y ofrecer soluciones creativas en el asesoramiento legal a nuestros clientes.

La inteligencia artificial ofrece un potencial significativo para transformar el sector jurídico, mejorando la eficiencia y abriendo nuevas oportunidades para los abogados. Sin embargo, también presenta riesgos que deben gestionarse cuidadosamente. Las nuevas generaciones deben estar preparadas para adaptarse a este entorno cambiante, desarrollando habilidades tecnológicas y manteniéndose informados sobre todas las implicaciones éticas y legales que su uso conlleva.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Para llegar a formar parte de un gran despacho, es importante no dejar atrás los idiomas y contar con un buen expediente académico que les abra las puertas para acceder a los mejores Máster de Acceso y donde podrán continuar con su formación jurídica para llegar a ser un excelente abogado.

No obstante, a día de hoy, nosotros también valoramos tener un buen abanico de soft skills, esenciales en su día a día. Habilidades y competencias tales como la capacidad de trabajo en equipo, la mentalidad ágil para adaptarse a entornos multidisciplinares, habilidades en la comunicación y la ambición de superarse cada día.

María Eugenia Zumel

Directora de Recursos Humanos

BDO ABOGADOS

“Desde las compañías, debemos escuchar a estas nuevas generaciones, hacerles seguimientos tras su onboarding, preguntarles y luego trabajar en aspectos esenciales para ellos como la formación continua, el desarrollo de su carrera profesional, el buen gobierno y el liderazgo”

La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Es cierto que la competencia por el talento es cada vez más intensa, especialmente en el sector legal. Desde nuestro prisma de Recursos Humanos, venimos observando que las nuevas generaciones de abogados buscan retos diarios, buen clima en los equipos, reconocimiento y, sobre todo, sentir que el despacho les ayuda a crecer como profesionales. Es decir, buscan principalmente un entorno donde puedan desarrollarse profesional y personalmente. Desde las compañías, debemos escuchar a estas nuevas generaciones, hacerles seguimientos tras su onboarding, preguntarles y luego trabajar en aspectos esenciales para ellos como la formación continua, el desarrollo de su carrera profesional, el buen gobierno y el liderazgo.

Considero importante un primer feeling positivo en el proceso de selección, tanto con sus entrevistadores como con lo que aprecian de la firma. Estas buenas sensaciones iniciales pueden marcar la diferencia, ya que permiten al candidato intuir si se sentirá cómodo y valorado en ese entorno. Posteriormente, es importante que el despacho esté alineado con sus objetivos profesionales, que ofrezca adecuadas condiciones económicas y de conciliación, y, por supuesto, que sientan encaje con los valores y la cultura del despacho. Al final, la relación de confianza y confort tiene que ser bidireccional, tanto de la empresa con el empleado como del empleado con la empresa.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

A mi entender, la IA debe verse como una herramienta para ayudarnos en la evolución hacia una forma de trabajar más eficiente y de mayor calidad. En líneas generales, lo considero una oportunidad para ser mejores.



Respecto a riesgos, me cuesta verlos; considero que las decisiones de personas siempre seguirán siendo tomadas por personas, lo que no quita que nos apoyemos en la IA para llevar a cabo las mismas.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Le recomendaría que sea proactivo, que sepa identificar referentes de los que aprender y que luche por mantener su ilusión por la profesión. Por último, que tenga en cuenta que el mundo cambia, que hay factores en el ámbito laboral que no podemos controlar y, por lo tanto, tener una mente flexible y preparada para el fracaso le ayudará mucho a la hora de alcanzar sus éxitos.

María Riesgo

Responsable de Talento

CMS ALBIÑANA & SUÁREZ DE LEZO

“Al final, la decisión de un joven abogado se basa cada vez más en dónde siente que puede construir la carrera que quiere y primando la cercanía de sus jefes y compañeros, el propósito y las oportunidades de crecer”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Aunque ciertas prioridades de los jóvenes abogados han cambiado en los últimos años, hay otros factores que siguen siendo una máxima a la hora de valorar una firma legal, como su reputación o la calidad de sus clientes y asuntos. A eso también debemos añadir que buscan un entorno en el que puedan crecer profesionalmente, aprender del bagaje de otros socios y abogados, así como poder involucrarse en proyectos que realmente les desafíen.

Valoran trabajar en equipos exigentes pero cercanos, donde se apueste por la formación continua, existan medidas que favorezcan la conciliación profesional y personal y se pueda contar con socios accesibles que acompañen su desarrollo. También buscan firmas legales que ofrezcan un plan de carrera claro, con oportunidades reales de crecimiento y donde las ideas nuevas sean bienvenidas.

Al final, la decisión de un joven abogado se basa cada vez más en dónde siente que puede construir la carrera que quiere y primando la cercanía de sus jefes y compañeros, el propósito y las oportunidades de crecer dentro y fuera del despacho.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial está transformando el sector jurídico de forma estructural. Para los abogados jóvenes, supone una gran oportunidad: automatiza tareas mecánicas y libera tiempo para enfocarse en lo que realmente les permite crecer profesionalmente, como el análisis jurídico, el razonamiento crítico y la estrategia. Pero esta oportunidad sólo tiene sentido si se combina con una base jurídica sólida. Por eso es más necesario que nunca seguir estudiando, dominar el Derecho con profundidad y no dejar nunca de formarse. Ahí está el verdadero valor diferencial que aporta un abogado: su criterio, su precisión, su juicio y su ética.

Por eso, aquellos profesionales capaces de combinar un sólido conocimiento del Derecho con un buen manejo de estas nuevas soluciones tecnológicas podrán aportar más valor, tomar mejores decisiones y anticiparse a las necesidades de sus clientes en un entorno cada vez más complejo.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Mi consejo sería que aportasen siempre actitud y exigencia. Hablamos de una profesión en la que no se deja de aprender, y en donde desde el primer día ellos ellos van a adquirir unas responsabilidades y compromisos consigo mismo y con sus compañeros. Es por esto por lo que las firmas invertimos tiempo, recursos y dedicación en formar a nuestros abogados, y lo hacemos todos, sin importar el rango jerárquico, de forma activa y cercana.

La implicación y la voluntad del trabajo bien hecho se perciben desde el primer día. Este es un oficio que exige constancia, atención al detalle, vocación de servicio al cliente y, sobre todo, integridad. A quienes combinan todo eso con ilusión y compromiso, CMS les ofrece un camino lleno de oportunidades y retos para crecer como profesionales y como personas.

Laila Frahm

Responsable de Recursos Humanos

RCD

“Los jóvenes buscan un entorno de realización y libertad, en el que puedan crecer profesionalmente, con un plan de carrera claro y acceso a formación continua”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones valoran un conjunto de factores que va mucho más allá de la retribución (aunque esta sigue siendo clave). Buscan un entorno de realización y libertad, en el que puedan crecer profesionalmente, con un plan de carrera claro y acceso a formación continua. La flexibilidad laboral, la posibilidad de teletrabajar y un modelo que favorezca la conciliación son aspectos cada vez más determinantes. Además, la cultura del despacho, el ambiente de trabajo y el hecho de sentir que forman parte de un proyecto sólido y significativo (con propósito, diversidad, impacto social) también marcan la diferencia. Al final, buscan un espacio donde puedan desarrollarse profesional y personalmente, sentirse valoradas y donde su trabajo tenga sentido.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

Las oportunidades son enormes: permite automatizar tareas repetitivas (como la revisión documental, los procesos de due diligence o la generación de borradores) y liberar tiempo para trabajos de mayor valor añadido, como el análisis estratégico y la relación con el cliente. También abre la puerta a nuevos perfiles híbridos que combinen Derecho y tecnología. El riesgo principal es que quienes no se adapten o no aprendan a trabajar con estas herramientas se queden atrás. La IA no sustituirá a los abogados, pero sí cambiará la forma en que trabajamos, y aquellas personas que no desarrollen habilidades digitales pueden verse en desventaja. Además, habrá que prestar especial atención al uso ético de estas tecnologías, garantizar la transparencia en sus aplicaciones y proteger adecuadamente los datos.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Le diría que combine los siguientes aspectos: primero, que tenga curiosidad constante, que no deje nunca de aprender, especialmente en temas tecnológicos y en las tendencias que están transformando el sector. Segundo, que desarrolle habilidades blandas: comunicación, empatía, trabajo en equipo, resiliencia. Tercero, que entienda bien el negocio de los clientes y cómo aportarles valor, combinando una sólida base jurídica transversal con una especialización vertical que le permita aportar conocimiento sectorial y perspectiva estratégica.

Y, por encima de todo, le animaría a elegir un despacho alineado con sus valores, donde pueda ser auténtico/a, desplegar su mejor versión y desarrollarse a largo plazo, sin restricciones a su crecimiento.

Berta Cirera

Directora de Personas y Cultura

ROCAJUNYENT

“No tengas miedo a empezar desde abajo: lo que hoy parece pequeño, mañana será la base de tu criterio”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones ya no buscan únicamente el prestigio de un gran despacho en su perfil, sino que priorizan un lugar donde crecer sin dejar de ser ellos/as mismos/as. Valoran la excelencia, pero también la coherencia, el propósito y los valores de la firma. Un despacho que cuida a su gente, que escucha, que impulsa, que reconoce, que se implica. Que entiende que el talento no se retiene con presión, sino con visión, confianza y cultura compartida.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial es una herramienta poderosa, pero como toda herramienta, su valor depende de quién y cómo la utilice. Para los/as nuevos/as abogados/as, representa una oportunidad increíble de ganar agilidad, precisión y tiempo. Tiempo para pensar mejor, para profundizar, para aportar verdadero valor.

La IA puede ayudar a redactar más rápido, buscar jurisprudencia en segundos, anticipar riesgos contractuales. Pero no puede interpretar matices, entender el contexto emocional de un/a cliente, construir confianza o aplicar el criterio humano que da sentido al derecho.

El mayor riesgo es dejar de pensar, de cuestionar, de aprender desde la base. Que la velocidad reemplace al análisis. El reto está en usar la tecnología sin perder el criterio, en combinar inteligencia artificial con inteligencia ética, estratégica y emocional. Ahí está el verdadero futuro de la abogacía.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Escucha. Pregunta. Equívocate. Aprende. Vuelve a empezar. La abogacía es un oficio que se aprende haciendo, y hacerlo en un gran despacho es un privilegio, pero también un desafío. No tengas miedo a empezar desde abajo: lo que hoy parece pequeño, mañana será la base de tu criterio. Rodéate de buenos/as referentes y trabaja con humildad, pero sin renunciar a tu ambición.

No se trata de saberlo todo, sino de tener la actitud para querer aprenderlo todo. De dar siempre un paso más, de anticiparte, de cuidar al/a la cliente... y a tus compañeros/as. El talento brilla más cuando se pone al servicio del equipo. Y, sobre todo, no olvides que esta carrera se disfruta. Es intensa, exigente, sí, pero también profundamente humana. Atrévete a vivirla con pasión.

Lorena Martín

Responsable de Recursos Humanos

BARRILERO

“Un perfil académico brillante ya no es suficiente, es necesaria la formación y el desarrollo en otro tipo de habilidades igual de importantes como pueden ser la oratoria y el manejo de las redes sociales”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Creo que lo que más valoran los jóvenes a la hora de comenzar su carrera es encontrar un sitio donde tengan oportunidad de crecimiento y plan de carrera, estar rodeados de un equipo que les hace seguimiento y se preocupa en formarles en las materias que a ellos más les llaman la atención.

Por otro lado, seguimos encontrando jóvenes cuya máxima es entrar en uno de los grandes despachos (nacionales o internacionales) con la mejor retribución, sin valorar otro tipo de aspectos. La flexibilidad o teletrabajo son aspectos que en los últimos años alcanzan también un puesto relevante.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

Totalmente, la IA ha llegado para quedarse, pero en el caso de la abogacía creo que se trata de una profesión que jamás podrá ser sustituida por IA. Obviamente el trabajo de búsqueda de jurisprudencia o realización de modelos jurídicos son tareas que no serán sustituidas por la IA, pero nunca evitará que el abogado tenga que leerlo y estudiarlo para buscar errores, adaptarlo al cliente en particular y darle su toque personal.

El error o riesgo está en asumir que la IA es perfecta y no comete errores.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

En primer lugar, deben ser conscientes de que un perfil académico brillante ya no es suficiente, es necesaria la formación y el desarrollo en otro tipo de habilidades igual de importantes en su futura profesión como pueden ser la oratoria, el manejo de redes sociales, la comunicación asertiva, creatividad, resolución de problemas, proactividad, y estas, hoy en día, siguen siendo materias que solo se imparten en máster. Deben buscar experiencias (laborales o personales) que les ayuden a desarrollar competencias a lo largo de sus años de estudio. El nivel de idiomas se ha convertido también en un requisito para acceder a los despachos y empresas por el volumen de operaciones transnacionales existentes y clientes extranjeros que vienen cada vez más a nuestro país buscando asesoramiento jurídico.

El candidato perfecto sería una persona curiosa y meticulosa con su trabajo, con mucha capacidad de aprendizaje y que no se frustre con los errores que cometa al principio, sino que se reponga con rapidez y aproveche la formación que le ofrecen sus compañeros. Comprometido con el proyecto con el que inicia su carrera. Muy buen nivel de inglés y base técnica sólida. Personalmente, debe ser alguien normal, que genere buen ambiente en su equipo.

Carolina Banegas

Responsable de Recursos Humanos

HERBERT SMITH FREEHILLS KRAMER

“Las nuevas generaciones están sobradamente calificadas y, en muchos casos, los candidatos pueden elegir dónde quieren trabajar”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones están sobradamente calificadas y, en muchos casos, los candidatos pueden elegir dónde quieren trabajar. Más allá de los básicos (proyección, el prestigio del despacho y la remuneración), buscan una buena "experiencia de empleado", en una profesión que ya de salida es altamente exigente. Creemos que, gracias a nuestra propuesta de valor sólida y diferenciadora Life@HSF Kramer, somos una de las primeras opciones para los estudiantes que inician su andadura como abogados.

Ofrecemos participar, desde primera línea, en casos y transacciones complejos, trabajo en equipo, un modelo de gestión moderno, humano y flexible, desarrollo de carrera personalizado, exposición y movilidad internacional y un entorno diverso y solidario.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial va a transformar la prestación de servicios jurídicos tal y como la conocemos hoy. Es indudable que ofrece una serie de ventajas, como la automatización de ciertas tareas, que permite centrarse en aspectos más estratégicos o jurídicos. Esta reducción de la carga de trabajo tediosa aumenta, sin lugar a duda, la satisfacción laboral. Además, la IA facilita el acceso a grandes volúmenes de datos y análisis avanzados, lo que puede mejorar la toma de decisiones y la precisión en la investigación jurídica.

Sin embargo, la adopción de la IA también conlleva riesgos, como la necesidad de mantener la ética y la responsabilidad en el uso de la tecnología. Se trata solo de una herramienta —potente— más, pero que no sustituye la labor técnica de un abogado. En este sentido, desde la firma contamos con protocolos claros y transparentes y hemos impulsado acciones formativas y de sensibilización para asegurar un uso riguroso de estas herramientas en todos los niveles.

Para los más jóvenes, existe el riesgo de que la dependencia excesiva de la IA y otros medios tecnológicos pueda reducir su capacidad para desarrollar habilidades críticas, analíticas y de expresión escrita y oral. Por ello, creo que es fundamental que los nuevos abogados encuentren un equilibrio entre el uso de la tecnología y el desarrollo de sus competencias tradicionales.

En Herbert Smith Freehills Kramer hemos recibido la IA con los brazos abiertos, convencidos de sus beneficios, y hemos abordado los desafíos mediante la capacitación del personal y la realización de pruebas piloto para evaluar la eficacia de las herramientas antes de implementarlas a gran escala. Desde la firma, tanto a nivel local como global, seguiremos apostando por la innovación y optimización de nuestros procesos con la ayuda de estas nuevas tecnologías, pero nunca desplazando a las personas.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Se tienen que preparar mucho para un mundo exigente y competitivo, dándole mucha importancia al lado técnico, expresando todas las oportunidades que las universidades les ofrecen y teniendo iniciativa para, con humildad, ir buscando su camino y adentrarse en la profesión a través de prácticas, shadowings, moots... Pero, ante todo, ¡que se lo pasen bien y disfruten del camino! El punto de pasión por la profesión me parece esencial para poderla sostener a largo plazo.

Laura de la Rosa

Directora de Recursos
Humanos

AUREN LEGAL

“Considero que, hoy en día, los aspectos más destacados son la flexibilidad y la facilidad para conciliar vida profesional y personal”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones de abogados valoran cada vez más aspectos que van más allá del prestigio tradicional de un despacho. Considero que, hoy en día, los aspectos más destacados son la flexibilidad y la facilidad para conciliar vida profesional y personal, seguido de las oportunidades de formación y desarrollo profesional. Además, en los últimos años ha ganado peso el acceso a nuevas tecnologías que faciliten su trabajo y les permitan centrarse en tareas de mayor valor añadido.

En este contexto, cobra especial relevancia una cultura corporativa como la de Auren, que apuesta por un enfoque humanista, donde las personas están en el centro y se fomenta un entorno de trabajo colaborativo, ético y comprometido con el desarrollo integral del profesional.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

Sin duda, la inteligencia artificial está transformando la forma de ejercer la abogacía, especialmente para las nuevas generaciones. Ofrece grandes oportunidades como la automatización de tareas repetitivas, el acceso a herramientas de análisis jurídico avanzadas o la mejora en la toma de decisiones. Sin embargo, también implica riesgos importantes, como la dependencia excesiva de la tecnología, dilemas éticos o la necesidad de adaptar la formación jurídica a estas nuevas herramientas.

Para aprovechar al máximo este cambio, es clave que los abogados jóvenes desarrollen competencias tecnológicas sólidas, sin perder una actitud crítica, ética y humanista de su profesión.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

A la hora de acceder a un gran despacho es importante contar con un buen expediente académico, pero unas buenas notas no son suficiente. Valoramos cada vez más competencias transversales como habilidades de comunicación, trabajo en equipo o la gestión del tiempo, entre otras. El dominio de idiomas también marca la diferencia en un entorno cada vez más internacional. Y, por último, es importante conocer bien los despachos en los que aplicar, personalizando tanto el currículum como la carta de presentación y preparando previamente la entrevista, demostrando interés real y conocimiento del entorno profesional.

En Auren, por ejemplo, no solo buscamos talento técnico, sino también personas alineadas con nuestra cultura, donde la cercanía, la ética, el trabajo colaborativo y el desarrollo integral de cada profesional son esenciales para crecer juntos.

Esther Ahumada

Responsable de Recursos Humanos

DLA PIPER

“La cultura del despacho también es un factor determinante; los jóvenes abogados buscan un ambiente de trabajo colaborativo, inclusivo y que promueva un equilibrio entre la vida laboral y personal”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones de abogados buscan, en general, un despacho que les ofrezca un entorno de trabajo estimulante y que fomente su crecimiento profesional, priorizando aspectos como el desarrollo de habilidades, la diversidad de casos y la posibilidad de asumir responsabilidades significativas desde el principio.

Buscan despachos que reconozcan y fomenten su contribución, permitiéndoles asumir un rol activo en la resolución de casos y la interacción con clientes desde etapas tempranas de sus carreras. La cultura del despacho también es un factor determinante; los jóvenes abogados buscan un ambiente de trabajo colaborativo, inclusivo y que promueva un equilibrio entre la vida laboral y personal.

A este respecto, la conciliación personal y la autoorganización de la jornada laboral, con medidas como el teletrabajo, la flexibilidad en la jornada laboral y una carrera personalizada, son aspectos que resultan decisivos a la hora de escoger firma y de retener talento. Los despachos internacionales, además, como valor añadido, ofrecemos un ambiente internacional, con oportunidades de networking constante con diferentes culturas y una actividad de pro bono ejemplar en el sector legal.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

Somos todos conocedores de que vivimos en un entorno dinámico, donde la adaptabilidad y la disposición para asumir nuevos retos son características esenciales para cualquier organización. La revolución digital, la globalización y la complejidad creciente de los asuntos legales han llevado a una demanda cada vez más amplia de conocimientos especializados y enfoques más técnicos en la práctica jurídica.

La formación de los abogados jóvenes refleja esta evolución, con énfasis en la tecnología, la gestión de datos y otras áreas especializadas. Cada vez se ofrecen más doubles grados con formación en big data, people analytics, computación cognitiva, cobots y chatbots, tecnologías wearables, realidad aumentada, y la utilización de IA generativa, que en nuestra opinión supone una magnífica ventana a la oportunidad.

Todo ello servirá para automatizar las tareas de menor valor añadido y mayor time consuming, aumentar el rendimiento y la productividad, y ayudarnos en la toma de decisiones basadas en análisis predictivo y, por tanto, tener más capacidad de adaptación y versatilidad en nuestro negocio.

No obstante, debemos reconocer que la esencia de la abogacía sigue requiriendo habilidades fundamentales como el razonamiento lógico, la argumentación y la comprensión profunda del Derecho. Aunque las herramientas y enfoques técnicos han evolucionado, la base de la profesión legal sigue siendo la capacidad de analizar, interpretar y aplicar el Derecho de manera efectiva.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Que disfrute de una carrera exigente, pero apasionante y llena de retos. Que se va a encontrar con entornos en constante cambio, retadores y con una apasionante responsabilidad y capacidad de contribución individual al éxito tanto de su organización como de los clientes. Que trabaje por desarrollar sus habilidades interpersonales, que le faciliten establecer relaciones sólidas con clientes y compañeros.

Que busque y escoja un despacho global con una clara vocación por el cliente y una organización con valores sólidos, comprometidos con la inclusión y la sostenibilidad, donde las personas sean lo más importante. Y, sobre todo, que busque profesionales con los mejores recursos y con valores y ética personal.

Patricia Martínez

Responsable de Recursos Humanos

BROSETA

“Los perfiles jóvenes que se incorporan a trabajar a un despacho de abogados demandan un tipo de proyecto profesional que sea atractivo y que les rete no sólo desde el punto de vista técnico-jurídico, sino también en otra serie de habilidades o experiencias”

La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Desde Broseta observamos cómo cada vez más los perfiles jóvenes que se incorporan a trabajar a un despacho de abogados demandan un tipo de proyecto profesional que sea atractivo y que les rete no sólo desde el punto de vista técnico-jurídico, sino también en otra serie de habilidades o experiencias como pueden ser su autonomía y liderazgo, la participación en los proyectos estratégicos de la Firma como el desarrollo tecnológico, de negocio, de sostenibilidad, igualdad o responsabilidad social.

La combinación de estos aspectos anteriormente comentados, unido a medidas relacionadas con la cultura y valores de la organización, la flexibilidad o el teletrabajo, son a nuestro juicio determinantes para que una persona decida su andadura profesional en un despacho u otro.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La irrupción de la inteligencia artificial en los despachos ha supuesto indudablemente un cambio de paradigma en la manera en la que los abogados prestan asesoramiento a sus clientes sobre la base de esta tecnología. Vemos una oportunidad en la utilización de herramientas de inteligencia artificial en la medida en que estas den soporte a los abogados y les ayuden a ganar eficiencia o incluso aportar un mayor valor añadido.



Sin embargo, creemos que la utilidad y ventaja de estas herramientas requieren conocimiento, experiencia y criterio jurídico, por lo que es importante seguir capacitando a los profesionales a través del aprendizaje y estudio continuo en materia jurídica, y dotarles de los instrumentos, herramientas, conocimientos y habilidades tecnológicas necesarias.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Es una carrera de fondo que requiere trabajo duro, energía constante y fuertes dosis de pasión.

Tener inquietud por aprender cada día, espíritu de mejora y superación constante, aportar nuevas ideas o proponer iniciativas de mejora, tener visión global y criterio y capacidad crítica, ser resilientes y, en especial, sentir y hacer el proyecto suyo, son aspectos esenciales para formarse y crecer en un despacho de abogados de primer nivel.

Astrid Babot

Directora de Desarrollo de
Negocio y Marketing

SAGARDOY

“Esta es una profesión exigente, sí, pero también muy gratificante para quien sabe comprometerse con ella”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

La competencia por el talento en el sector legal es más alta que nunca, y las nuevas generaciones de abogados llegan con prioridades distintas a las de hace unos años. Lo que más observamos desde Sagardoy es que el abogado joven quiere entender, desde el primer momento, cuál va a ser su plan de carrera: qué se espera de él, cómo va a desarrollarse profesionalmente y en qué medida podrá generar un impacto real en su entorno o en los asuntos en los que trabaja.

Buscan claridad, coherencia y una proyección que les permita visualizarse a medio y largo plazo dentro del equipo. También valoran un entorno de trabajo en el que se fomente el aprendizaje, la colaboración y la cercanía, sin perder la exigencia que esta profesión requiere.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

Para los nuevos abogados, la inteligencia artificial puede ser una herramienta muy útil si se aplica con criterio: permite automatizar tareas repetitivas, ganar eficiencia y dedicar más tiempo al análisis jurídico y al asesoramiento estratégico. Cada vez están surgiendo herramientas jurídicas más potentes que integran esta tecnología, y muchos despachos ya apostamos decididamente por su incorporación. Esto significa que los abogados jóvenes se están encontrando con un entorno profesional donde cuentan con apoyos tecnológicos que hace apenas unos años no existían, lo cual es, sin duda, un avance muy positivo.

Ahora bien, esta evolución también plantea ciertos riesgos que no deben pasarse por alto. Uno de ellos es la posible pérdida de habilidades básicas pero fundamentales para el ejercicio profesional: la redacción precisa, el uso correcto del lenguaje jurídico y la capacidad de expresarse de forma clara y estructurada. En un entorno cada vez más digitalizado, estas competencias pueden tender a descuidarse si no se entrenan con constancia. Y, sin embargo, siguen siendo imprescindibles para transmitir rigor y solvencia en cualquier asunto jurídico.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

A quienes están empezando y aspiran a desarrollar su carrera en un gran despacho, les daríamos un consejo sencillo pero fundamental: que se tomen en serio su formación continua, no solo técnica, sino también en habilidades personales. Que lean mucho, que escriban más, que no se conformen con lo que les da una herramienta digital. Que escuchen, que pregunten, que se impliquen.

Y, sobre todo, que mantengan la actitud: la voluntad de aprender, de mejorar y de aportar. Esta es una profesión exigente, sí, pero también muy gratificante para quien sabe comprometerse con ella. Y aunque la tecnología sea una aliada poderosa, lo que marca la diferencia sigue siendo el criterio, la sensibilidad jurídica y la capacidad de generar confianza. Eso, con o sin inteligencia artificial, siempre será insustituible.

Sonsoles Rueda

Responsable de Recursos Humanos

ASHURST

“El acceso a un gran despacho es un proceso competitivo, pero con esfuerzo, dedicación y una actitud positiva, es posible alcanzar ese objetivo”



Los despachos tienen el difícil objetivo de dar carrera a todos sus profesionales sabiendo que no todo el mundo puede llegar a la sociatura y/o alcanzar puestos de responsabilidad. ¿Qué opciones de carrera existen en la firma?

En nuestra experiencia, las nuevas generaciones de abogados valoran especialmente aquellos despachos que no solo ofrecen una carrera profesional sólida, sino que también se alinean con sus valores personales y profesionales. Buscan despachos donde se les haga partícipes de los asuntos, les formen y acompañen en sus primeros pasos, donde puedan disfrutar de un buen ambiente de trabajo y que les den flexibilidad a la hora de organizarse.

Los nuevos abogados que incorporamos en Ashurst suelen valorar muy positivamente la cultura de la firma y lo bien que se trabaja en los equipos. En Ashurst nuestro objetivo es crear un entorno donde cada abogado desarrolle al máximo su potencial trabajando a gusto y haciendo trabajo relevante y con propósito.

¿Cómo han evolucionado en los últimos años las ofertas de las firmas para atraer a los mejores profesionales?, ¿qué piden las nuevas generaciones?

Esta es una pregunta muy relevante porque todavía tenemos todo por aprender y sin embargo nos damos cuenta de que es una tecnología disruptiva que está cambiando la forma en que se ejerce la profesión y que evoluciona a una velocidad imparable. Animaría a los nuevos abogados a no tenerle miedo a la IA, a aprender desde el primer día a sacarle todo el partido y a convertirse en verdaderos expertos para que la tecnología juegue a su favor.

A día de hoy, la IA puede encargarse de tareas rutinarias como la revisión de documentos o la búsqueda de jurisprudencia lo que permite a los abogados jóvenes a centrarse en actividades de mayor valor añadido, pero todavía hay que revisar los resultados de las tareas encargadas a la IA y hay que desarrollar sentido crítico

y adquirir unos conocimientos jurídicos muy sólidos para saber discernir qué usar y qué descartar de una tarea realizada por la IA.

Los nuevos abogados tendrán que saber profundizar desde el principio en las tareas que les encarguen para aportar el valor diferencial que hace insustituibles a las personas frente a las máquinas.

Un buen expediente académico, máster e idiomas son imprescindibles para acceder a un gran despacho. ¿Qué otros aspectos valoran las firmas a la hora de elegir uno u otro candidato?

A un recién graduado en Derecho que desee ejercer la abogacía en un gran despacho le recomendaría que aproveche muy bien el Master de Acceso para reforzar los conocimientos jurídicos, que son la base del ejercicio profesional, pero que preste también atención al desarrollo de otras habilidades esenciales para los abogados como la capacidad de trabajo en equipo, la proactividad, la adaptabilidad o la comunicación eficaz.

Si tiene ocasión, le aconsejaría que aproveche todas las oportunidades que tenga para hacer prácticas y poder así ir dilucidando qué materias son las que más se alinean con sus preferencias y con sus fortalezas. Que aproveche para cultivar una red de contactos sólida y que no deje de hacer preguntas a los abogados con más experiencia que pueda conocer para ganar una visión práctica de cómo es el ejercicio de la abogacía, que le ayude a la hora de tomar decisiones.

Por último, le animaría a ser perseverante y a no desanimarse ante las dificultades. El acceso a un gran despacho es un proceso competitivo, pero con esfuerzo, dedicación y una actitud positiva, es posible alcanzar ese objetivo.

Nerea de Antonio

Responsable de Recursos Humanos

FRESHFIELDS

“Los despachos tenemos que seguir siendo atractivos para los estudiantes. Hoy en día tienen otras alternativas que antes no tenían”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Es cierto que la competencia por el mejor talento es muy alta, y los abogados tienen hoy en día otras alternativas al despacho tradicional que antes no tenían. También hay mayor número de estudiantes con doble grado, lo que hace que puedan tender hacia otra rama de actividad. Los despachos tenemos que seguir siendo atractivos para los estudiantes, ya que para alguien que tenga vocación por la abogacía, por el mundo de los negocios y un entorno internacional, elegir un despacho como Freshfields tiene que continuar siendo un acierto. Nuestros jóvenes abogados buscan retos y valoran la responsabilidad y la exposición a casos complejos desde el momento de su incorporación al despacho.

Freshfields destaca por ser un despacho global, con más de 300 años de experiencia, que al mismo tiempo es una pieza clave a la hora de determinar la abogacía del futuro. Muchos estudiantes no son conscientes cuando se gradúan, de las diferencias entre unos despachos y otros. Les recomendaría realizar prácticas a lo largo de la carrera, para entender qué nos diferencia realmente a unos de otros. Las nuevas generaciones valoran la cultura y el ambiente de trabajo, la utilización de herramientas tecnológicas punteras, la presencia en RRSS, la digitalización y el compromiso social. La retribución sigue siendo un factor clave, junto con las oportunidades de desarrollo profesional y los programas de formación.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

Hasta ahora se hablaba mucho de la IA y de los posibles cambios que podría traer a la sociedad en los distintos ámbitos, pero no llegábamos a verlo en la práctica. Ahora ya estamos conociendo y trabajando con IA y viendo lo que puede aportar y lo que aportará en dos o tres años cuando esté testada, mejorada y especializada en los diferentes ámbitos de trabajo. Estamos viendo algunos

efectos inmediatos como son; i) una mayor eficiencia en el trabajo ii) resultados que antes no se conseguían si no era trabajando en equipo o dedicando mucho tiempo iii) menos tiempo invertido en tareas repetitivas.

En el caso concreto de Freshfields, llevamos a cabo operaciones de gran envergadura, altamente complejas, en las que participan varias partes e incluso diferentes jurisdicciones. En un escenario como este, siempre va a ser necesario el componente humano. Esto hace que la IA sea en nuestro caso una oportunidad para mejorar procesos y ser más eficientes, pero Freshfields seguirá contando con el factor humano y por tanto siendo un despacho atractivo para los mejores abogados del mercado.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

En primer lugar, le invitaría a conocer el despacho más a fondo, navegando las RRSS, la página web y contactando a amigos o conocidos que hayan trabajado en el Despacho o estén actualmente en el sector. Esto le ayudará a formarse una mejor opinión del despacho y determinar si es un sitio donde realmente cree que podría desarrollar su carrera profesional y que culturalmente está alineado con sus valores. Factores que se valoran en un despacho como Freshfields (además de la vocación por el derecho e interés por el mundo de los negocios y por la actualidad; un buen expediente académico y excelente nivel de inglés), serían la innovación, las habilidades tecnológicas, la integridad, la empatía, capacidad de comunicación, colaboración, compromiso y ganas por ser la mejor versión de uno mismo.

Natalia Cabeza

Responsable de Recursos Humanos

LATHAM & WATKINS

“Los abogados deben elegir una firma cuyos valores y cultura encaje con los suyos, donde se sientan cómodos y puedan desarrollar todo su potencial”



La competencia por el talento es muy alta. ¿Qué es lo que más valoran las nuevas generaciones de abogados a la hora de elegir un despacho u otro? ¿Qué elementos pueden resultar decisivos a la hora de escoger firma?

Las nuevas generaciones buscan formar parte de un proyecto atractivo, donde tengan la oportunidad de participar en asuntos complejos y donde puedan crecer profesionalmente. Además de un plan sólido de formación, valoran la transparencia en el plan de carrera y claridad sobre lo que se espera de ellos en cada etapa. También es muy importante para ellos poder trabajar con abogados de referencia en el mercado y recibir feedback continuo sobre su desempeño.

La inteligencia artificial ha llegado al sector jurídico para quedarse. ¿Qué oportunidades y riesgos tiene para los nuevos abogados?

La inteligencia artificial (IA) supone una gran oportunidad para los nuevos abogados, ya que les permite automatizar tareas rutinarias o procesar grandes volúmenes de información para dedicar más tiempo al trabajo de mayor valor añadido o a la relación con el cliente. No obstante, el potencial riesgo está en depender excesivamente de la IA y descuidar habilidades fundamentales, como el pensamiento crítico, la empatía o la capacidad de persuasión, que siguen siendo insustituibles en nuestra profesión. Por otro lado, no hay perder de vista que cualquier tecnología que implementemos tiene que servir para mejorar nuestra propuesta de valor a los clientes. Es importante que los jóvenes abogados no vean la tecnología solo como una manera de ahorrar tiempo, sino también como una oportunidad de ofrecer a los clientes un servicio más eficiente e innovador.

¿Qué consejo daría a un recién graduado en Derecho que quiera ejercer la abogacía en un gran despacho?

Mi consejo sería que se esforzaran en tener una actitud proactiva y en mostrar interés por el trabajo de sus compañeros. Que busquen mentores y que no tengan miedo a hacer preguntas porque los abogados sénior también han estado en su posición y saben que forma parte del proceso de aprendizaje. También les diría que tienen que invertir tiempo en su formación jurídica, pero al mismo tiempo cultivar habilidades como la comunicación efectiva, la resiliencia y la capacidad de trabajar en equipo, que son las que van a marcar la diferencia a la hora de promocionar en un despacho ya que hoy en día la calidad técnica se presupone. Y, por supuesto, que elijan una firma cuyos valores y cultura encajen con los suyos, donde se sientan cómodos y puedan desarrollar todo su potencial.

El Confidencial