2023 Nº 2

COLECCIÓN ESTUDIOS.

Estudio ICAM sobre la Salud Mental de la Abogacía Madrileña.

ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

Fundación ICAMCortina

Fundación ICAMCortina

Edición y Coordinación:
ICAM - Fundación ICAMCortina
Directora de Fundación ICAMCortina:
Alicia Simón.
Informe y análisis de datos:
Estefanía Herrero Fernández (TP CONSULTORES, S.L.) y Mariola H. Quesada (LIDERALAW, S.L.)
Difusión a Colegiados:
Irene Jiménez (Redes sociales)
Irene Lozano (Comunicación a colegiados)
Diseño y Maquetación:
Andrea García del Castillo
Asesoramiento:
Consejo Asesor del Observatorio

Este informe ha sido realizado por Estefanía Herrero Fernández (TP CONSULTORES, S.L.) responsable de investigación de mercados y licenciada técnicas y técnicas estadísticas y experta en estadística y Mariola H. Quesada (LIDERALAW, S.L.), abogada y consultora máster en neuro felicidad aplicada al sector legal y experta en bienestar estratégico organizacional.

Madrid, 6 de junio de 2024

ESTUDIO ICAM
sobre la salud mental de la
abogacía madrileña.

ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

ÍNDICE
de contenidos.

0.

Prólogo **7**

1.Rompiendo el tabú y liderando el cambio. 7
2. Hacia el bienestar integral de la abogacía madrileña. 11
3. Un compromiso continuado con el bienestar integral de la abogacía 13

1. Introducción. **15**

2. Análisis de datos. **19**

1. Ficha técnica. 19
2. Caracterización de la muestra. 20
Bienestar mental y emocional en la profesión legal. 22
Conciliación de la vida laboral y la personal. 23
Impacto de las tecnologías y el teletrabajo. 25
Impacto de los problemas relacionados con el bienestar integral de los profesionales de la abogacía. 26
Reconocimiento y valoración del trabajo legal. 28
Adopción de medidas de bienestar integral. 30
Importante labor de comunicación y difusión. 33

3. Conclusiones. **35**

4. Recomendaciones. **39**

Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid.

PRÓLOGO I.

Rompiendo el tabú y liderando el cambio.

Hace más de 425 años, un grupo de abogados se reunió en el **Convento de San Felipe** y sentó las bases de lo que hoy conocemos como el **Ilustre Colegio de Abogados de Madrid (ICAM)**. Guiados por tres principios fundamentales:

> *1. La defensa de la profesión*
> *2. El socorro mutuo*
> *3. La construcción de una sociedad más justa*

Estos ideales han perdurado a lo largo del tiempo y siguen siendo la esencia de nuestro colegio. En el último año, dimos un paso crucial en el socorro mutuo con el relanzamiento de nuestra **Fundación** y del proyecto **Bienestar ICAM**, cumpliendo así con uno de nuestros compromisos de gobierno más destacados.

La **salud mental** y el **bienestar integral** en nuestra profesión han sido temas tabúes durante demasiado tiempo. A pesar de ser una realidad innegable, muchos abogados han evitado hablar de ello por temor a que sus carreras se vean afectadas negativamente.

Este estudio del ICAM, realizado a través de la **Fundación ICAM Cortina**, que aquí presentamos no solo revela datos cruciales sobre el estado de bienestar de nuestros profesionales, sino que también marca un hito en nuestra misión de romper el tabú que ha rodeado la salud mental en nuestra profesión durante demasiado tiempo. Es algo de lo que no se hablaba, pero no porque no existiera, como ahora demuestra este estudio pionero en España.

Hasta el momento existían muy pocas evidencias sobre esta **problemática**. Nuestra profesión y el modo en que es ejercida por la mayoría de los profesionales, entre los que me incluyo, la hace una profesión compleja y de alto riesgo desde la óptica del bienestar. Los niveles constantes de estrés, los plazos improrrogables, la necesidad de captar nuevos clientes y la naturaleza individualista de nuestra labor crean una tormenta perfecta para descuidar nuestro bienestar.

Sin embargo, era una realidad ni analizada ni cuantificada. Los datos disponibles hasta la fecha eran muy escasos. De ahí el gran valor de este estudio que hemos realizado: no solo se trata de **visibilizar**, sino de **conocer** con la certeza de los datos el **impacto** real de todo ello para poder actuar de forma efectiva y, desde el **Colegio**, ofrecer **soluciones** a nuestros colegiados y colegiadas.

El **ICAM** no podía dar la espalda a esta realidad. Siempre he defendido que construir un **ICAM** solidario, que esté cerca de cada uno de los colegiados y colegiadas

cuando más lo necesitan es uno de nuestros objetivos prioritarios como **Junta de Gobierno**. Nuestro compromiso con el bienestar de nuestros colegiados se refleja en nuestro **programa electoral**, que es también nuestro programa de gobierno. Cuando lo elaboramos, nos hicimos eco de los escasos datos entonces disponibles -de la **International Bar Association**- que revelaban que, a nivel mundial, uno de cada tres abogados afirmaba que su trabajo impactaba negativamente en su salud mental, y el 41% evitaba hablar de ello por miedo a represalias profesionales.

Estos datos alarmantes, junto con nuestra experiencia directa, motivaron nuestra acción decidida para abordar esta problemática. Por ello, relanzamos la **Fundación ICAM Cortina** para ofrecer ayuda cuando más se necesita e impulsamos, a través de la misma, el programa **Bienestar ICAM**, una iniciativa clave en este esfuerzo, gracias al cual todos los abogados de Madrid tienen ahora acceso a una **línea gratuita de ayuda profesional psicológica**, además de actividades formativas y materiales de prevención.

El programa **Bienestar ICAM** no solo proporciona **apoyo** inmediato, sino que también busca **sensibilizar** y **concienciar** sobre los riesgos que enfrentamos, promoviendo medidas de prevención tanto a nivel individual como colectivo. Estas iniciativas son solo el comienzo de una estrategia más amplia y continua para mejorar el bienestar y la salud mental de nuestros abogados y abogadas.

Un componente esencial de este proyecto es el **Observatorio del Bienestar**, respaldado por el **Consejo Asesor** integrado por los Colegios de Médicos, Psicólogos y Trabajadores Sociales. No solo como Decano del ICAM, sino como presidente de la **Unión Interprofesional de la Comunidad de Madrid**, me enorgullece poder contar con este trabajo conjunto de las profesiones más directamente implicadas.

Al mismo tiempo, y de forma paralela, estamos actuando también en las causas, trabajando de forma decidida en mejorar las condiciones de trabajo de la abogacía: Estamos luchando por mejorar la **conciliación** entre la vida laboral y personal (hemos lanzado 112 abogacía y a través de una exitosa campaña hemos reunido 2.000 firmas que presentaremos ante las autoridades judiciales para que sean más sensibles atendiendo peticiones de suspensiones de plazos); combatiendo los **abusos** y **malos tratos** hacia nuestra profesión (los amparos concedidos se han duplicado respecto a 2023 y multiplicado por 20 respecto a 2022); defendiendo la **desconexión digital** durante el mes de agosto o trabajando en soluciones para situaciones de vulnerabilidad, como es el caso de las prestaciones de jubilación. Estas acciones, en las que seguiremos trabajando, son esenciales para crear un entorno de trabajo más sostenible.

Quiero recordar también que los desafíos de salud mental no son exclusivos de la abogacía; afectan a todas las profesiones. En un mundo laboral cada vez más exigente y competitivo, la salud mental se ha convertido en una preocupación central para trabajadores de todos los sectores. La presión por cumplir con plazos estrictos, la necesidad de mantener altos niveles de productividad y la competencia constante crean un entorno propicio para el estrés y la ansiedad.

Es importante reconocer, al mismo tiempo, que se puede ser un excelente profesional y, en algún momento, enfrentar problemas o riesgos de salud mental. Reconocer esto es vital para eliminar el estigma asociado a los problemas de salud mental. La **excelencia profesional** no está reñida con la **vulnerabilidad** ante estos riegos y es esencial que nuestros colegas se sientan apoyados y comprendidos en sus momentos más difíciles.

Cuidar de la salud mental no solo es beneficioso para el bienestar personal, sino que también es positivo para el sector. El cuidado de la salud mental está estrechamente relacionado con los criterios **ESG (Environmental, Social, and Governance)** y la gestión sostenible. Las organizaciones que invierten en el bienestar de sus empleados ven mejoras en la productividad, una mayor retención del talento y una mejor reputación. Promover un entorno de trabajo saludable y equilibrado es, en definitiva, una inversión en el futuro de nuestra profesión. Felicito, y agradezco, como Decano a las firmas y despachos que están dando pasos decididos en esta dirección.

El estudio del ICAM.

Este estudio del ICAM, a través de la **Fundación ICAM Cortina**, no solo revela datos cruciales sobre el estado de bienestar de nuestros profesionales, sino que también marca un hito en nuestra misión de romper el tabú en torno a la salud mental en nuestra profesión.

Con este estudio pionero en España, no solo visibilizamos esta problemática, sino que proporcionamos las bases para actuar de manera efectiva y ofrecer soluciones a nuestros colegiados.

El ICAM asume así un papel de liderazgo al visibilizar estas cuestiones y proponer soluciones concretas y efectivas. Quiero enfatizar que todos nuestros colegiados y colegiadas deben saber que no

están solos. Desde la Junta de Gobierno, estamos comprometidos a proporcionarles el **apoyo** necesario para cuidar de su **bienestar integral**. Les animo a aprovechar las iniciativas del programa **Bienestar ICAM** y a hablar abiertamente sobre estos problemas.

Juntos, podemos transformar nuestra profesión, haciendo del **bienestar mental** una prioridad y eliminando el estigma que lo rodea.

Agradezco el compromiso de todos los que se han sumado a esta iniciativa y nos ayudan a cuidar de la salud mental y el bienestar de nuestros compañeros y compañeras de profesión.

Estoy seguro de que conseguiremos construir un futuro más **saludable** y **equilibrado** para todos.

EUGENIO RIBÓN
Decano del Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid.
Presidente de la Fundación ICAMCortina.

Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid.

PRÓLOGO II.

Hacia el bienestar integral en la abogacía madrileña.

Es un honor presentarles el I Estudio ICAM sobre el bienestar integral en la abogacía madrileña. Esta iniciativa representa un **esfuerzo colectivo** para abordar una de las preocupaciones más profundas y a menudo silenciadas de nuestra profesión: la **salud mental** y el **bienestar** de los abogados.

A lo largo de mi trayectoria, he visto cómo colegas brillantes y dedicados han enfrentado las enormes **exigencias** de nuestra profesión. El peso de los plazos inamovibles, la presión por cumplir con las expectativas de los clientes y la carga de trabajo abrumadora han llevado a muchos a experimentar niveles insostenibles de **estrés** y **ansiedad**. Estas experiencias no son casos aislados; son una realidad compartida por muchos en nuestra comunidad y, lamentablemente, han permanecido en gran medida en la sombra.

Es necesario reflexionar profundamente sobre estos temas. En nuestra práctica diaria, nos enfrentamos a **desafíos** que ponen a prueba nuestra salud mental de manera constante.

Hasta ahora, pocas evidencias empíricas, más allá del mencion han abordado la magnitud de esta problemática en nuestro país. Los datos disponibles eran escasos y no reflejaban plenamente la realidad en nuestro país. Este **estudio pionero del ICAM**, realizado a través de la **Fundación ICAM Cortina**, llena este vacío. Nos proporciona una **comprensión** más profunda y cuantificada de los retos que enfrentamos, y establece un marco para las soluciones que necesitamos implementar.

Nuestro objetivo con este estudio es claro:

> *Extender la cultura del bienestar en la abogacía promoviendo cambios tangibles.*

Reconocemos que la **salud mental** de los abogados es fundamental no solo para su **bienestar personal**, sino también para la **calidad del servicio** que brindamos a la sociedad.

El **ICAM** ha asumido un papel esencial al visibilizar y dar solución a estas cuestiones. A través del programa **Bienestar ICAM** y la creación del **Observatorio del Bienestar**, estamos dando pasos firmes hacia una mayor **concienciación** y **acción efectiva** en este ámbito.

Particularmente, quiero destacar dos grupos específicos que este estudio ha identificado: las **mujeres** y los **abogados jóvenes**. Las mujeres, que representan un porcentaje significativo de nuestra profesión, reportan mayores niveles de

ansiedad y dificultades para conciliar la vida laboral y personal. Los abogados jóvenes enfrentan altos niveles de estrés y una falta de apoyo adecuado en sus primeros años de ejercicio. Estos hallazgos nos impulsan a redoblar nuestros esfuerzos para proporcionar el **apoyo** necesario a estos colectivos.

Sabemos que enfrentan desafíos únicos y a menudo más intensos. Nuestro compromiso es ofrecerles un apoyo adecuado y continuo, garantizando que no se sientan solos en sus luchas. La **conciliación de la vida laboral y personal** y el **acceso a recursos de apoyo** son prioridades en nuestra agenda.

Quiero enfatizar la importancia de la **solidaridad** y el **apoyo mutuo** en nuestra comunidad profesional. Todos nosotros, en algún momento, hemos necesitado o necesitaremos un respaldo que nos ayude a sobrellevar los momentos más difíciles. Es crucial que entendamos que pedir ayuda no es un signo de debilidad, sino una muestra de fortaleza y un paso necesario para el bienestar personal y profesional.

Este estudio también nos impulsa a reflexionar sobre las **condiciones laborales** en general. Es imperativo que promovamos un entorno de trabajo saludable, donde se reconozcan y respeten los **límites personales y profesionales**.

Los datos del **1er Estudio sobre Salud Mental de la Abogacía Madrileña** han puesto en evidencia la **problemática** y la **necesidad** de que el colegio siga dando un paso al frente y aborde estas cuestiones ofreciendo **soluciones** a sus colegiados. Por ello, nuestro compromiso continúa.

El programa **Bienestar ICAM** ha tenido una enorme acogida, y las actividades como talleres, *coaching* y el programa para despachos han recibido un *feedback* muy positivo. Estas medidas buscan proporcionar un **apoyo constante y efectivo**, adaptado a las diversas situaciones que enfrentan nuestros miembros.

Continuemos trabajando para que la salud mental y el bienestar integral sean una realidad tangible y accesible para todos los profesionales de la abogacía.

ISABEL WINKELS
Vicedecana del ICAM.

PRÓLOGO III.

Un compromiso continuado con el bienestar integral de la abogacía

Hace unos meses, un joven abogado se acercó a mí después de una conferencia. Con los ojos cansados y una voz cargada de preocupación, confesó que, a pesar de su éxito profesional, se sentía constantemente abrumado y al borde del agotamiento. *"Nunca imaginé que ejercer esta profesión podría hacerme sentir tan vulnerable"*, me dijo. Sin sorprenderme la confesión, este encuentro resonó profundamente en mí y subrayó una **realidad** que muchos en nuestra profesión enfrentan en silencio: nadie, independientemente de su posición, habilidades y pasión por nuestro noble oficio, es ajeno a las posibles repercusiones negativas de enfrentarse constantemente a altas exigencias, plazos improrrogables o la gran responsabilidad de tener en nuestras manos los derechos e intereses de nuestros clientes.

La **Fundación ICAM Cortina** al liderar el **primer estudio en España sobre bienestar y salud integral de la abogacía** ha puesto en evidencia la problemática y la de abordar estas cuestiones de manera omnicomprensiva y sostenida.

Se trata de un paso crucial porque nos permite **visibilizar** una realidad que ha sido, durante demasiado tiempo, tabú en la sociedad en general y en nuestra profesión en particular. A través de este estudio hemos obtenemos datos concretos y detallados que esperamos nos ayuden a comprender mejor los **desafíos** específicos que enfrentan nuestros abogados y abogadas en términos de **bienestar mental y emocional.**

Además, este trabajo será una **herramienta esencial** para diseñar y poner en práctica **estrategias** y **programas** efectivos que aborden estas problemáticas de manera integral. Los datos que nos ofrece subrayan la importancia de **abordar el bienestar emocional** de los abogados y abogadas y la necesidad de un **cambio cultural profundo** dentro de nuestra profesión, un cambio que el **ICAM** y, como no puede ser de otra manera, su **Fundación**, está decidido a liderar.

Como el colegio profesional más grande de Europa, el **ICAM** tiene la responsabilidad de impulsar avances y soluciones, ofreciendo **apoyo** y **recursos** a nuestros colegiados y colegiadas, y promoviendo entornos de trabajo en el sector **saludables** y **sostenibles**.

Los datos de nuestra investigación revelan que la **conciliación** de la vida laboral y personal, el impacto de la **tecnología** y el **teletrabajo**, y la necesidad de un mayor **reconocimiento** y **valoración** de la profesión son áreas donde aún existen desafíos significativos. Al abordar

estos problemas de frente, estamos demostrando nuestro **compromiso** con el bienestar integral de los profesionales de la abogacía.

Nuestro estudio revela que 6 de cada 10 profesionales de la abogacía han experimentado **ansiedad** relacionada con su trabajo en el último año. Esta elevada cifra subraya la importancia de continuar ofreciendo **servicios de valor** que cuiden del bienestar, desarrollo personal y profesional de nuestros colegiados y colegiadas. Es esencial que nuestros profesionales tomen conciencia sobre la importancia de cuidarse a sí mismos también para poder prestar un servicio de calidad a sus clientes.

> *El bienestar integral no es un lujo, es una necesidad.*

Personalmente, he aprendido que la **resiliencia** no consiste en ser invulnerable, sino en tomar conciencia de nuestras limitaciones y buscar activamente los recursos y las herramientas necesarias para gestionarlas. Este enfoque nos fortalece y nos prepara mejor para enfrentar los desafíos.

Por ello, es una satisfacción que el programa **"Bienestar ICAM"**, impulsado a lo largo del último año desde la **Fundación ICAM Cortina**, haya recibido una acogida excepcional.

Nuestro compromiso con el bienestar integral de la abogacía madrileña es firme y continuo. La **Fundación ICAM Cortina** seguirá trabajando incansablemente para ofrecer **soluciones** y **apoyo** a nuestros colegiados, promoviendo un entorno de trabajo **saludable** y **sostenible**, promoviendo así una función más robusta y eficaz.

ANA BUITRAGO
Diputada 3ª de la Junta de Gobierno
Vicepresidenta de la Fundación ICAM Cortina

1. INTRODUCCIÓN.

La profesión jurídica es apasionante y gratificante, pero también puede llegar a ser **estresante** e **intensa**, todo ello facilitado por un sistema que ejerce mucha **presión** sobre los profesionales del sector (plazos, horas y volumen de trabajo, objetivos de facturación, aumento de las expectativas de los clientes y una sensación de soledad en los despachos unipersonales, ausencia de apoyo en los entornos laborales con estructuras más complejas como los medianos y grandes despachos). Todo ello, puede tener un **efecto perjudicial sobre el bienestar de los abogados**.

Como dice la International **Bar Association (IBA)** en su estudio **Bienestar Mental en la Profesión Jurídica: Un Estudio Global (2021):** *"nadie, independientemente de su posición, habilidades y pasión por el trabajo, es inmune a las posibles repercusiones negativas de enfrentarse constantemente a esas altas exigencias"*

La **Organización Mundial de la Salud (OMS)** define la **salud mental** como *«un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias capacidades puede manejar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de manera productiva y fructífera, y es capaz de contribuir a su comunidad»*

El **Ilustre Colegio de la Abogacía de Madrid**, como colegio profesional más grande de España y Europa es ahora **pionero** y da un paso al frente acompañando a su colectivo y ofreciendo servicios de valor en materia de **bienestar** y **salud integral** lo que esperamos que sirva como efecto llamada para otros colegios de abogados.

Durante el curso 2023-2024, desde hace 10 meses, promovido por la actual **Junta de Gobierno del ICAM**, y materializado desde la **Fundación ICAM Cortina**, ha desarrollando un ambicioso programa denominado **"Bienestar ICAM"** que tiene como objetivo sensibilizar sobre la importancia del **Bienestar Integral** en el sector de la abogacía y ofrecer servicios de valor, herramientas y recursos a los profesionales del derecho para que puedan cuidar de su salud mental y bienestar, lo que impactará positivamente en su **desarrollo profesional y personal.** Desde una línea telefónica de atención psicológica, un itinerario formativo de talleres, sesiones de *coaching* ejecutivo, materiales de sensibilización, hasta un programa formativo

[1] *www.ibanet.org*. Bienestar Mental en la Profesión Jurídica: Un Estudio Global (2021). Informe elaborado por el Grupo de trabajo presidencial de la IBA sobre bienestar mental en la profesión jurídica www.ibanet.org

[2] World Health Organization, 'WHO urges more investment, services for mental health' (2021), véase https://www.who.int/mental_health/who_urges_investment/en/#:~:text=Mental%20health%20is%20defined%20as,to%20her%20or%20his%20community.

para convertir en parte y activa y del cambio a los despachos. Estas han sido algunas de la iniciativas llevadas a cabo en el programa **Bienestar ICAM**, que tan buena acogida ha tenido en el sector, participando numerosos colegiados/as y despachos, y de cuya experiencia podemos concluir que el sector en general viene sufriendo un **fuerte impacto mental**, **psicológico** y **emocional**, **físico** y **social** que, en los últimos 4 años (desde la pandemia originada por la COVID-19) ha facilitado la **toma de conciencia sobre la salud mental y bienestar integral de la abogacía madrileña**, así como cuestionado el estigma sobre la salud mental de la profesión legal.

Nuestros profesionales llevan un bagaje pesado a sus espaldas que puede incidir de manera muy negativa en su capacidad para afrontar nuevos escenarios dentro del ejercicio de su profesión en una sociedad cada vez más cambiante y digitalizada.

El sector puede decir con orgullo que forma parte de una profesión de sacrificio que le lleva a procurar la mejor **defensa** de los intereses de su clientela; y que para ello nadie tiene que exigirles poner a prueba los límites del agotamiento cuando es necesario.

Por lo anterior, se crea el **OBSERVATORIO DE BIENESTAR DE LA ABOGACÍA** con el objetivo de realizar un estudio para obtener **resultados clave** dentro de este proyecto que podrán utilizarse como la base para elaborar **estrategias**, **intervenciones** e **iniciativas** alrededor del bienestar integral (mental, psicológico, físico y social) en la profesión jurídica de cara al futuro.

El Observatorio, liderado por el **Colegio de la Abogacía de Madrid**, y presidido por el Decano del ICAM, Eugenio Ribón, y codirigido por Alicia Simón y Mariola Quesada, ha unido por primera vez a 4 colegios (trabajadores sociales, psicología, médicos y abogacía) con un fin común:

> *visibilizar la importancia de la salud mental en las profesiones y realizar un estudio para obtener datos cualitativos y cuantitativos que permitan elaborar planes de acción en función de los retos que se planteen.*

El Observatorio cuenta con un **Consejo Asesor** constituido por los representantes (decanos, vicedecanos, presidente) de diferentes colegios profesionales como el de psicología, medicina, trabajo social y abogacía, todos ellos de Madrid que han participado en la creación y supervisión de la **1ª Encuesta sobre Salud Mental de la Abogacía Madrileña** Estudio que ahora presentamos. Los colegios profesionales que componen el consejo asesor, aun representando otras profesiones y sectores (psicología, medicina, trabajo social y abogacía) han tomado medidas importantes para abordar estos asuntos.

La **Fundación ICAM Cortina** pretende que el resultado de este estudio se convierta en medidas eficaces que den continuidad al primer **Programa Bienestar ICAM (2023-2024)** que está a punto de finalizar. La aportación de valor se encuentra en la concienciación, sensibilización y la propuesta de soluciones a los retos y desafíos de bienestar integral a los que se enfrenta la profesión.

La encuesta se ha confeccionado tomando como base la realizada por la **IBA (International Bar Association)** en su estudio de 2021, pero adaptando, incluyendo y/o reformulando preguntas y respuestas a la realidad de la abogacía madrileña con el fin de utilizar un instrumento que sirviera para medir, en parte, las mismas dimensiones que se midieron al realizar aquel informe hace 3 años y con el resultado, aportar información y valor desde España, al trabajo que la IBA está realizando a nivel mundial.

Según la IBA en su informe sobre el estudio de 2021: *los abogados que tienen dificultades con su bienestar mental no pueden servir a los clientes de la mejor manera posible, lo que supone una amenaza para la reputación e integridad de sus lugares de trabajo, así como para la profesión en su conjunto y existen pruebas convincentes de que promocionar un bienestar mental positivo entre los juristas es algo bueno para el negocio del derecho.*

Se está exigiendo por la sociedad un **importante cambio cultural** en apoyo de la **igualdad**, la **diversidad** y la **integración**. Fomentar una cultura en la que los juristas se sientan capaces de divulgar sus dificultades de bienestar mental sin verse penalizados ni estigmatizados de ninguna manera es una prioridad para la **Fundación ICAM Cortina** y para el **ICAM** porque, además, cumplimos por ello con los **Objetivos de Desarrollo sostenible de Naciones Unidas (ODS)** nº 3 (Salud y Bienestar), nº 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y nº 10 (reducción de las desigualdades) contribuyendo con ello al fomento de la **igualdad**, la **diversidad** y la **integración**.

Análisis de datos
con principales hallazgos.

2.

1 *Ficha técnica.*

Universo

Abogados colegiados en el ICAM en la Comunidad Autónoma de Madrid. La base de datos cuenta con 74.303 registros

Muestra

1.088 casos, lo que conlleva un error teórico de muestreo, para el supuesto de muestreo aleatorio simple, del + 3,01%, al nivel de confianza del 95,5% (con p=q=0,5 caso más desfavorable). La tasa de respuesta ha sido del 1,46%.

Tipo de entrevista

Entrevista *online*, a través de un cuestionario semiestructurado de unos 15 minutos de duración, diseñado en Google Form y difundido a través de un link por el ICAM.

Duración del trabajo de campo

La encuesta se lanzó a las 12:00 del 22 de marzo y se cerró a las 00:00 del 19 de abril, han sido un total de 4 semanas.

Supervisión, depuración, codificación y grabación.

2 Caracterización de la muestra.

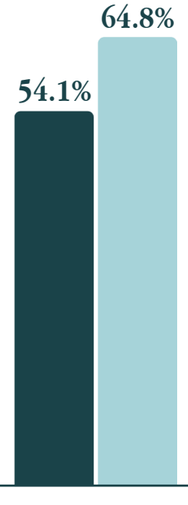
En el total del censo de **74.303**, un 51% son colegiados y un 49% colegiadas.

Viendo los datos obtenidos en nuestro sondeo, observamos que el porcentaje de mujeres que han contestado es ligeramente superior a la proporción de hombres.

La mayor parte de la muestra que ha contestado vive y trabaja en **Madrid capital**.

La **edad media** de los abogados que han contestado ronda los 50 años.

Madrid capital.



Por edad.

Edad media: 49,57 años

Mínimo: 24 años
Máximo: 96 años

Prácticamente 6 de cada 10 de nuestra muestra son despachos unipersonales.

	Frecuencia	Porcentaje
Despacho unipersonal	418	38.4%
Despacho unipersonal con colaboradores	212	19.5%

Y también 6 de cada 10 son abogados autónomos.

Este análisis revela que, aunque hay avances en algunas áreas, como la **adaptación tecnológica** y la **concienciación sobre el bienestar**, todavía existen desafíos significativos que necesitan abordarse para mejorar el bienestar integral de los profesionales legales y sobre todo necesitan de una gran comunicación y difusión en todos los ámbitos.

Los perfiles que más necesitan apoyo en términos de bienestar son las **mujeres** y los **profesionales más jóvenes**. Estos grupos han expresado de manera más significativa la necesidad de obtener apoyo y orientación relacionados con el bienestar integral en sus lugares de trabajo.

Por otro lado, se encuentran las personas que trabajan "solas", con **despachos unipersonales** o **autónomos**, donde los sentimientos de soledad incrementan los problemas entorno al bienestar integral.

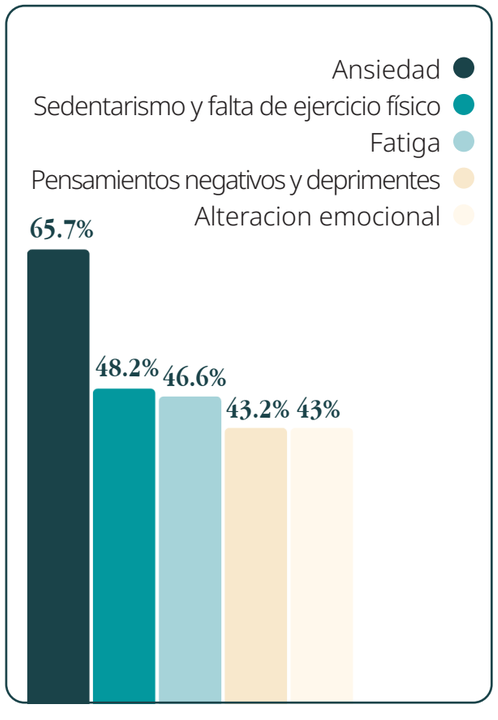
2.1 *Bienestar mental y emocional en la profesión legal.*

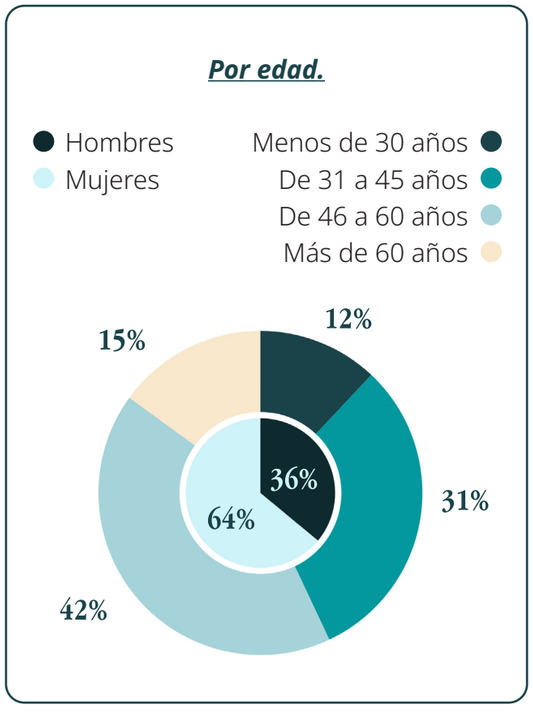
La mayoría de los encuestados informan problemas relacionados con el estrés, la ansiedad y la incapacidad para desconectar del trabajo, lo que subraya la necesidad de un mejor apoyo psicológico y emocional dentro de la profesión, junto con el establecimiento de una red de apoyo donde la comunicación y el soporte facilite el bienestar de los encuestados.

6 de cada 10 abogados encuestado ha sufrido ansiedad en el último año por temas relacionados con su trabajo.

Esto significa que se deben tomar acciones para intervenir y mejorar la **percepción individual** sobre cómo se sienten las personas en el trabajo, cómo ayudarlas a lidiar con el estrés, encontrar un buen equilibrio entre el trabajo y la vida y hacer del trabajo un lugar agradable para estar, así podremos reducir estas situaciones y percepciones individuales para facilitar el **bienestar integral** de los encuestados.

La ansiedad es mayoritaria en mujeres y en los segmentos intermedios de edad, y se da por igual en todos los lugares de trabajo.

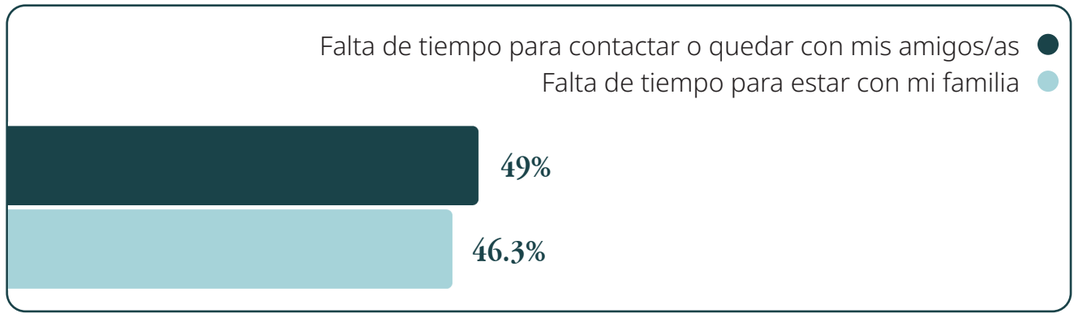




2.2 *Conciliación de la vida laboral y personal.*

Muchos abogados experimentan dificultades significativas para equilibrar su vida profesional y personal, lo que se refleja en largas horas de trabajo y una baja satisfacción general con el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

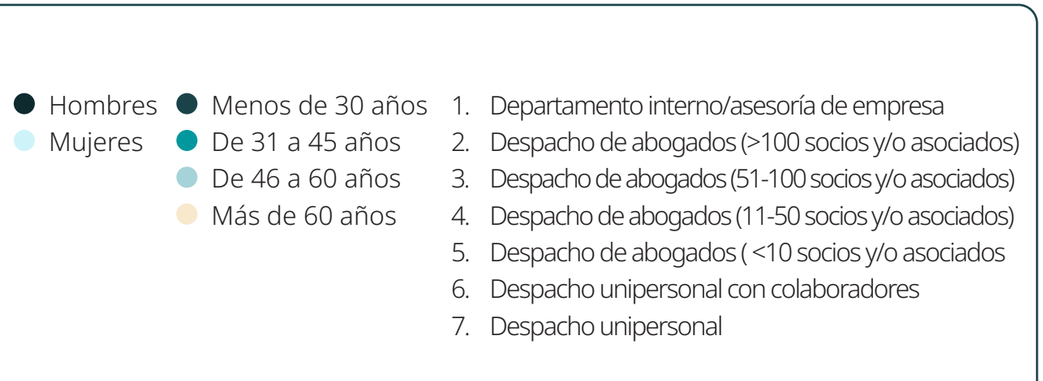
Prácticamente al 50% de los abogados encuestados les falta tiempo para estar con su entorno, ya sea familia o amigos.



Casi la mitad de los encuestados indican que su estilo de trabajo les impide pasar tiempo con amigos (49%), lo que puede llevar a un **deterioro de las relaciones sociales** y un posible **sentimiento de aislamiento**.

Similarmente, una gran proporción de los encuestados siente que su trabajo les quita tiempo que podrían pasar con su familia (46,3%). Esto puede afectar la **calidad de las relaciones familiares** y contribuir a un **desequilibrio entre la vida laboral y personal**.

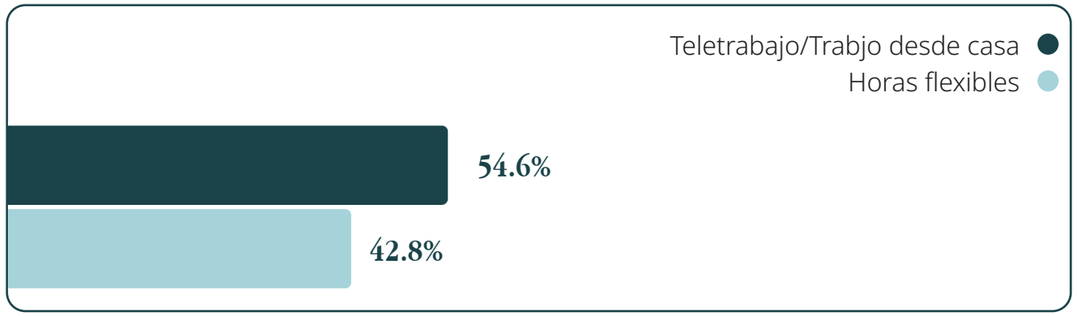
Son las mujeres, los perfiles más jóvenes, y las personas que trabajan solas, donde se pueden observar como las respuestas son más altas que frente al resto de perfiles, es decir, disponen de menos tiempo para poder quedar con amigos/as o para estar con la familia.



2.3 *Impacto de la tecnología y el teletrabajo.*

La pandemia de COVID-19 ha sido un punto de inflexión que ha acelerado la adopción del **teletrabajo**, lo que ha traído tanto beneficios como desafíos adicionales para los profesionales legales. Aunque ha permitido una mayor flexibilidad, también ha aumentado la carga de trabajo y la presión para estar siempre disponibles, lo que les ocasiona estrés y ansiedad.

El teletrabajo permanece implantado en el 55% de los despachos encuestados.



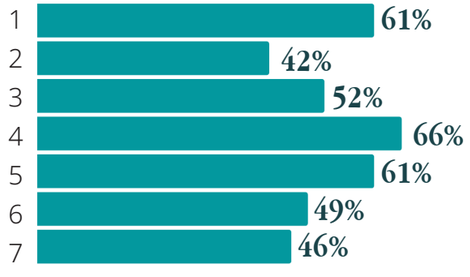
El **teletrabajo** y la **flexibilidad** son demandados tanto por hombres como mujeres e independientemente de la edad. Pero sobre todo en los despachos de abogados pequeños y medianos.

2.4 *Impacto de los problemas relacionados con el bienestar integral en los profesionales de la abogacía*

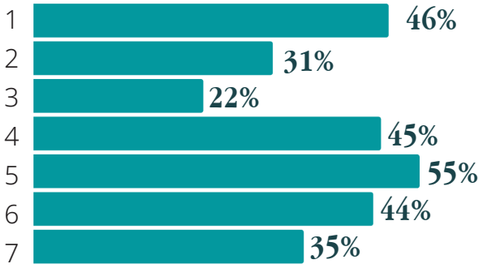
El 49,9 % de los encuestados manifiesta postergar con frecuencia las tareas pendientes y un 42,4% consideró tomar tiempo libre pero no lo hizo. Debido a la **gran carga de trabajo** que soportan los profesionales de la abogacía, en demasiadas ocasiones se postergan las tareas pendientes, por miedo a abordarlas, bloqueo mental, desconocimiento sobre el trabajo que hay que hacer, exceso de confianza para sacar el trabajo bajo presión, etc.

1. Departamento interno/asesoría de empresa
2. Despacho de abogados (>100 socios y/o asociados)
3. Despacho de abogados (51-100 socios y/o asociados)
4. Despacho de abogados (11-50 socios y/o asociados)
5. Despacho de abogados (<10 socios y/o asociados
6. Despacho unipersonal con colaboradores
7. Despacho unipersonal

Teletrabajo/Trabajo desde casa



Horas flexibles



De estos datos subyace una **necesidad de parar** para planificar, organizar el tiempo y así ser más productivos no postergando tareas y con ello poder disponer de **tiempo libre** para mejorar su bienestar.

Un número significativo de encuestados expresa **desilusión** con la carrera legal, citando la alta presión, el estancamiento profesional y la falta de apoyo como razones para considerar alternativas profesionales.

1. Postergó las tareas pendientes (redacción de escritos, estudio de asuntos, realizar gestiones importantes, etc.)
2. Consideró tomar tiempo libre pero no lo hizo

No presenta diferencias por género y un poco sutiles en los perfiles maduros y en grandes despachos.

2.5 *Reconocimiento y valoración del trabajo legal*

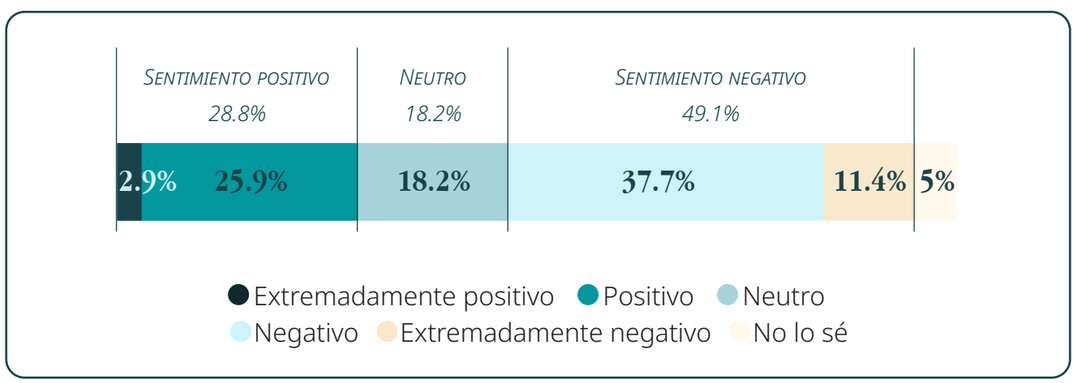
De los numerosos testimonios que se han extraído del estudio, se percibe por los encuestados un **deterioro en la valoración y el reconocimiento** del trabajo legal por parte de los clientes, Juzgados y demás operadores jurídicos. Esa falta de valoración es tanto económica como profesionalmente, lo que contribuye a la **frustración** y la **insatisfacción** entre los abogados:

> *"Falta de respeto por tu trabajo y faltas de respeto en general e incapacidad para reconocer los titulares que 'solo mandan y delegan todo que ellos también se equivocan o no te lo dijeron o no te lo mandaron."*

> *"Creo que no hay apenas reconocimiento a ningún nivel, pero mucho menos económicamente hablando."*

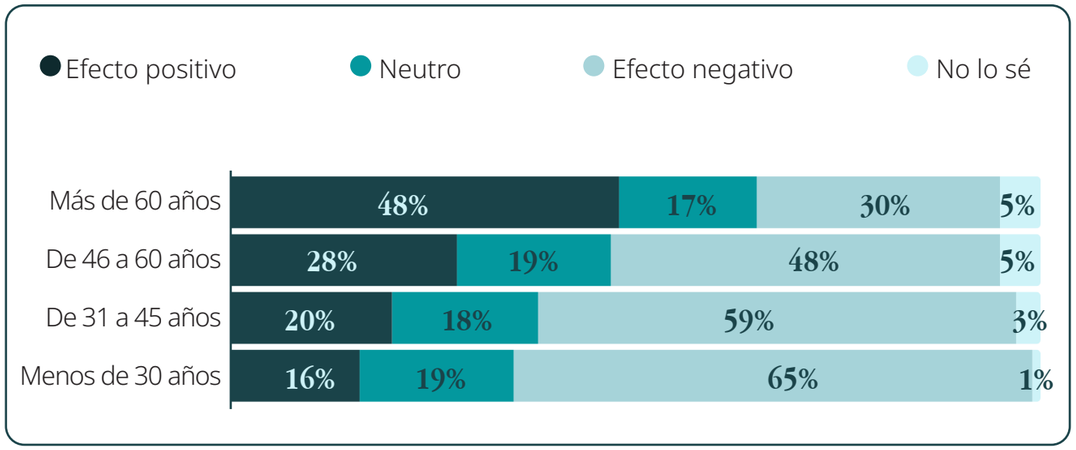
> *"Mi perspectiva se ha vuelto más negativa, si cabe. Los salarios son paupérrimos en comparación con las horas trabajadas. Además, el trato que se recibe tanto por las administraciones públicas como por los propios Juzgados y Tribunales deja mucho que desear."*

Por otro lado, casi la mitad de los encuestados (49,1%) siente que su trabajo tiene un impacto negativo o extremadamente negativo en su **estado mental y psicológico**.



Esto es indicativo de altos niveles de **estrés**, **ansiedad** o **falta de autovaloración** sobre el tiempo empleado en el trabajo, la carga de trabajo, dificultad para reclamar honorarios, conflictos éticos, o la presión de manejar casos complejos y/o emocionalmente intensos.

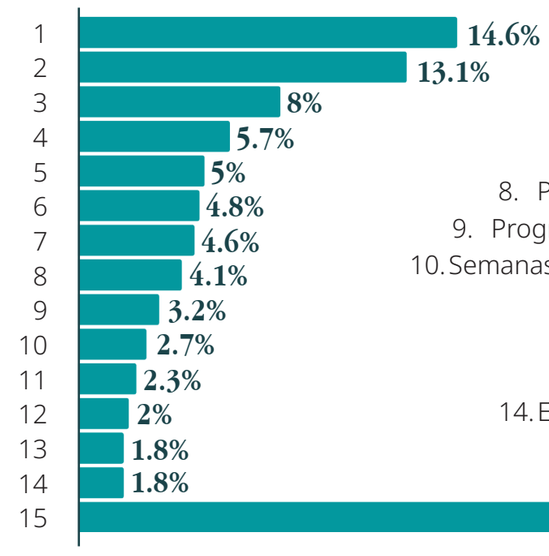
Este sentimiento negativo se incrementa en los perfiles más jóvenes. Y al contrario, en los mayores, crece el sentimiento positivo. En cambio, es independiente de género y lugar de trabajo.



2.6 *Adopción de medidas de bienestar.*

A pesar de los desafíos, hay una creciente conciencia y adopción de **iniciativas de bienestar en los lugares de trabajo**, aunque los resultados son mixtos y muchos sienten que aún se necesita hacer más para apoyar adecuadamente el bienestar de los empleados. Un 25% de los abogados encuestados consideran que en su lugar de trabajo aún no reciben ninguna ayuda, guía o apoyo en cuanto a bienestar integral.

Respuesta múltiple
Base contestan (999 casos)

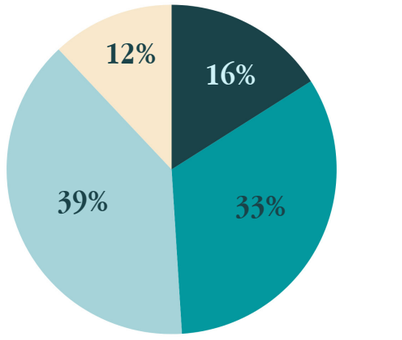


1. Patrones de trabajo flexible
2. Políticas de conciliación
3. Posibilidad de tiempo libre
4. Atención psicológica gratuita
5. Personal senior accesible
6. Encuestas de personal
7. Formación sobre bienestar
8. Profesionales de rrhh y salud mmental
9. Programas de asistencia para el empleado
10. Semanas de concienciación sobre el bienestar
11. Servicio de ayuda telefónica
12. Cultura de apoyo y asesoramiento
13. Acceso a sesiones de mindfulness
14. Encargados de área de especialización
15. Ninguna ayuda, guía o apoyo

Los datos revelan que, aunque hay una **variedad de políticas y programas disponibles** en algunos lugares de trabajo para apoyar el bienestar, este no se aborda de forma integral, existe una **notable carencia** en otros, con un porcentaje considerable de trabajadores que no reciben ningún tipo de apoyo (25,3%). Esto subraya la necesidad de que más despachos y empresas implementen y amplíen medidas de intervención que promuevan activamente el **bienestar** de sus empleados, especialmente en áreas como la flexibilidad laboral, apoyo psicológico, y políticas de bienestar general.

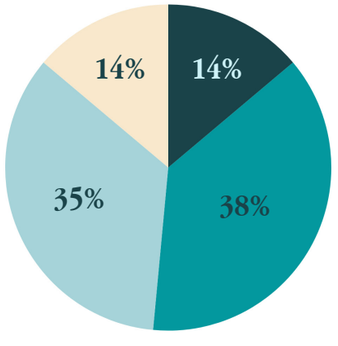
Los **patrones de trabajo flexible**, que se implantaron de forma obligada en la mayoría de los despachos y empresas durante la pandemia, en muchos despachos se han implantado como algo habitual.

Patrones de trabajo flexible (horario y teletrabajo)



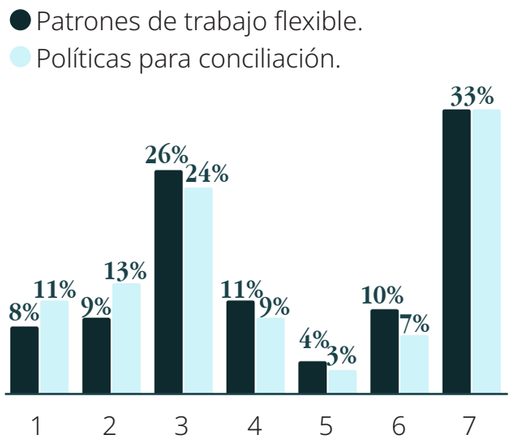
- Menos de 30 años
- De 31 a 45 años
- De 46 a 60 años
- Más de 60 años

Políticas de horario de trabajo para conciliar con la vida familiar/ Políticas de horario de trabajo flexibles



- Menos de 30 años
- De 31 a 45 años
- De 46 a 60 años
- Más de 60 años

1. Despacho unipersonal
2. Despacho unipersonal con colaboradores
3. Despacho de abogados (<10 socios y/o asociados)
4. Despacho de abogados (11-50 socios y/o asociados)
5. Despacho de abogados (51-100 socios y/o asociados)
6. Despacho de abogados (>100 socios y/o asociados)
7. Departamento interno/asesoría de empresa.



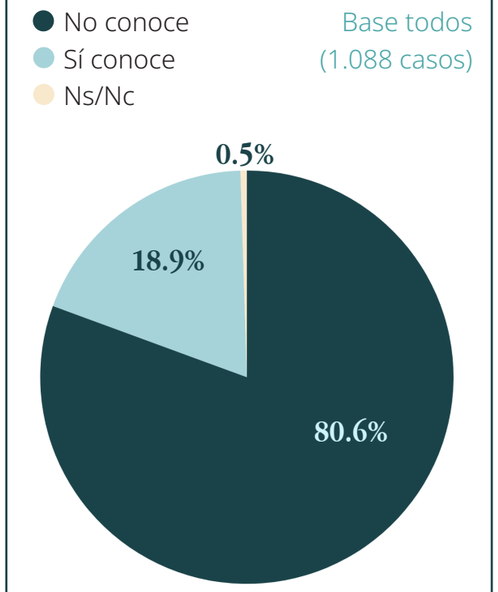
Las personas de mediana edad son las personas que más reclaman **patrones de trabajo flexible y políticas de horario de trabajo para conciliar la vida familiar**. En cambio, las personas de menor edad y las de mayor edad (ambos extremos), por el contrario, son las que menos reclaman este tipo de ayudas. Todo va asociado a la clara situación de "ausencia de cargas familiares".

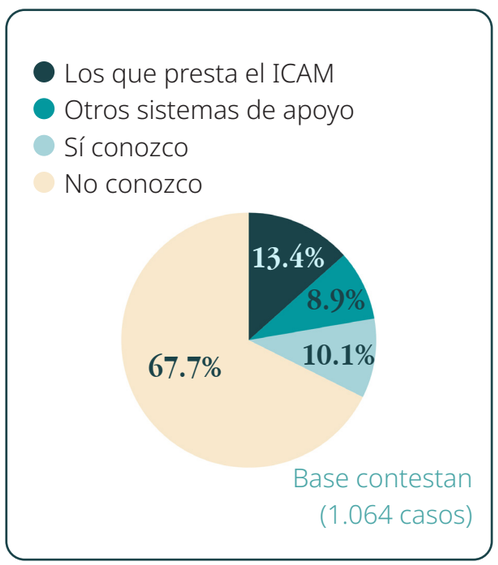
2.7 *Importante labor de comunicación y difusión*

La gran mayoría de las personas (81%), no conocen apoyos externos de organizaciones que puedan ayudarles a hablar sobre el trabajo o cualquier problema sobre su bienestar psicológico, mental, físico o social.

Por otro lado, cabe destacar un área de oportunidad importante para los despachos empresas y organizaciones del sector legal en términos de mejorar la comunicación sobre los apoyos disponibles para el bienestar de los empleados. Existe una clara necesidad de **incrementar la conciencia** y **facilitar el acceso a información** sobre recursos externos que pueden ofrecer apoyo en cuestiones de bienestar integral. Esto no solo ayudaría a mejorar la salud y productividad de los empleados, sino que también podría contribuir a crear un ambiente laboral más acogedor y empático con los mismos.

Un 13,4% conoce los recursos ofrecidos por el ICAM, lo que indica que esta organización tiene una **presencia reconocida** entre sus miembros o colegiados en términos de ofrecer apoyo.





Conclusiones *principales.*

3.

1. *Bienestar mental y emocional en la profesión legal*

6 de cada 10 abogados encuestados ha sufrido ansiedad en el último año por temas asociados con su trabajo. La ansiedad es mayoritaria en mujeres y en los segmentos intermedios de edad, y se da por igual en todos los lugares de trabajo.

2. *Conciliación de la vida laboral y personal.*

Prácticamente al 50% de los abogados encuestados les falta tiempo para estar con su entorno, ya sea familia o amigos. Son las mujeres, los perfiles más jóvenes, y las personas que trabajan solas, donde se pueden observar como las respuestas son más altas que frente al resto de perfiles, es decir, disponen de menos tiempo para poder quedar con amigos/as o para estar con la familia.

3. *Impacto de la tecnología y el teletrabajo.*

El teletrabajo permanece implantado en el 55% de los despachos encuestados. El teletrabajo y la flexibilidad son demandados tanto por hombres como mujeres e independientemente de la edad. Pero sobre todo en los despachos de abogados pequeños y medianos.

4. *Impacto de los problemas relacionados con el bienestar integral en los profesionales de la abogacía.*

El 49.9% de los encuestados manifiesta postergar con frecuencia las tareas pendientes y un 42.4% consideró tomar tiempo libre pero no lo hizo. No presenta diferencias de género y un poco sutiles en los perfiles maduros y en grandes despachos.

5. *Reconocimiento y valoración del trabajo legal.*

Casi la mitad de los encuestados (49.1%) siente que su trabajo tiene un impacto negativo o extremadamente negativo en su estado mental y psicológico. Este sentimiento negativo se incrementa en los perfiles más jóvenes. Y al contrario, en los mayores, crece el sentimiento positivo. En cambio, es independiente de género y lugar de trabajo.

6. *Adopción de medidas de bienestar.*

Un 25% de los abogados encuestados dicen que en su lugar de trabajo aún no reciben ninguna ayuda, guía o apoyo en cuanto al bienestar integral. Las personas de mediana edad son las personas que más reclaman patrones de trabajo flexible y políticas de horario de trabajo para conciliar la vida familiar. En cambio, las personas de menor edad y de mayor edad (las de ambos extremos), por el contrario, son las que menos reclaman este tipo de ayudas.

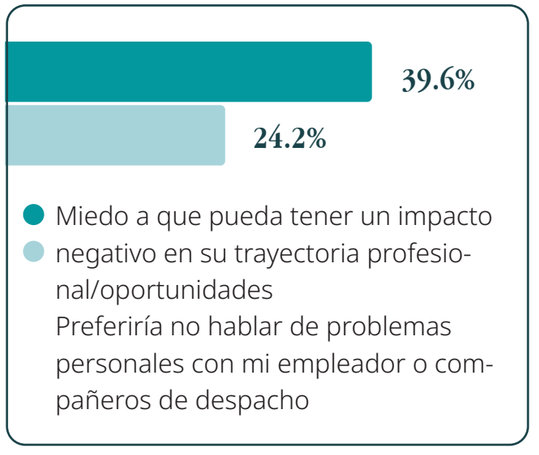
Estos análisis revelan una serie de **desafíos** interrelacionados que afectan el bienestar y la salud mental de los abogados, destacando la importancia de abordar no solo las demandas laborales, sino también la necesidad de **apoyo emocional** y en general, acciones para mejorar el **bienestar integral**, **reconocimiento institucional** y **equilibrio entre la vida personal y profesional**.

La importancia de abordar tanto de forma interna (autónomos/despachos) como externa (colegio de abogacía, otras instituciones u organizaciones implicadas) acciones futuras como **planes de bienestar** donde se aborde de forma dimensionada al tipo o tamaño del despacho tanto la parte emocional como mental, física y social.

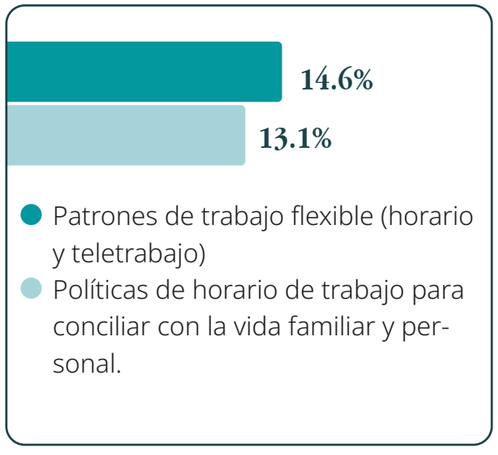
Se evidencia un área de mejora donde la **sensibilización** y **empatía** por parte de los despachos, con independencia del tamaño, es esencial para fomentar el bienestar de los empleados.

Un 39,6% de los encuestados manifiesta que se sienten incapaces de hablar sobre su bienestar integral y menos sobre el mental debido al **estigma** que rodea a este concepto, y

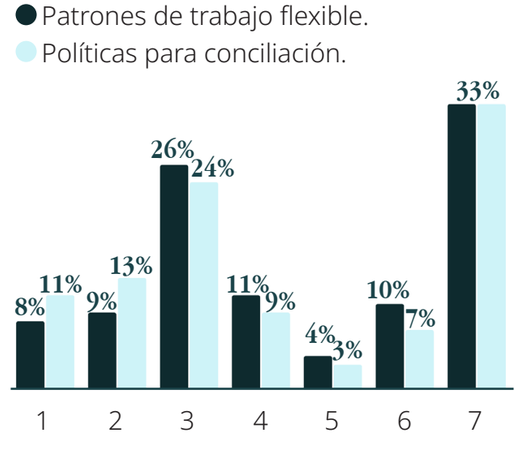
temen el **impacto negativo** que esto podría tener en su trayectoria sobre sus carreras o su prestigio profesional. Esto solo puede cambiar si comenzamos a trabajar para transformar la **cultura del bienestar integral en el sector legal**.



Hay un área mejorable en relación con las **medidas efectivas** que pueden **prevenir** los riesgos de salud mental y bienestar integral en el trabajo, protegiendo, promoviendo y apoyando a los trabajadores con trastornos mentales.



1. Despacho unipersonal
2. Despacho unipersonal con colaboradores
3. Despacho de abogados (<10 socios y/o asociados)
4. Despacho de abogados (11-50 socios y/o asociados)
5. Despacho de abogados (51-100 socios y/o asociados)
6. Despacho de abogados (>100 socios y/o asociados)
7. Departamento interno/asesoría de empresa.



Para la OMS los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados **riesgos psicosociales**, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas. En el análisis sobre los resultados de la encuesta realizada, una importante cantidad de esos riesgos se manifiestan en las respuestas de los encuestados y que coinciden mayoritariamente con los que la OMS denomina **"riesgos para la salud mental en el trabajo"** que pueden incluir los siguientes:

- Insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo.
- Cargas o ritmo de trabajo excesivos y falta de personal.
- Horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles.
- Falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo.
- Condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes.
- Cultura institucional que permite los comportamientos negativos.
- Apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria.
- Violencia, acoso u hostigamiento.
- Discriminación y exclusión.
- Funciones laborales poco definidas.
- Promoción insuficiente o excesiva.
- Inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional.
- Demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral.

Aunque los riesgos psicosociales pueden encontrarse en todos los sectores, algunos trabajadores tienen más probabilidades de estar expuestos a esos riesgos que otros, por la labor que realizan o los entornos en que se desempeñan y la manera de hacerlo. **La abogacía es una de las profesiones donde los riesgos psicosociales se encuentran presentes, lo que puede afectar negativamente a su salud mental** [3]**.** (OMS).

[3] https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

4. Recomendaciones.

- **Abordar desde una perspectiva sistémica el bienestar integral** (mental, psicológico, físico y social) en el trabajo. Lo que debe examinarse es todo el sistema en su conjunto.
- **Fomentar la concienciación y sensibilización**, para encontrar soluciones a los desafíos de salud mental a los que se enfrenta la profesión, facilitando la desestigmatización de ese concepto, con acciones como las que, hasta la fecha, ha implantado el Ilustre Colegio de Abogacía de Madrid y la Fundación ICAM Cortina con el **Programa Bienestar ICAM.**
- **Poner en valor** el trabajo realizado desde el **Observatorio de Bienestar de la Abogacía Madrileña** con los cuatro colegios profesionales que componen su **Consejo Asesor**, para seguir tomando el pulso del estado de bienestar integral de la profesión jurídica y, desde el estudio, investigación y planes de acción, establecer **estrategias** e **intervenciones** en todos los ámbitos del ejercicio de la abogacía, detectando **necesidades**, realizando seguimiento y actualización de datos para seguir **"ayudando a los profesionales que ayudan"** y para que presten un servicio de calidad a los ciudadanos.

ANEXO ESTADÍSTICO.
INFORME COMPLETO

ILUSTRE COLEGIO
DE LA ABOGACÍA
DE MADRID

Fundación
ICAMCortina

*Estudio **ICAM***
sobre la
Salud Mental de la
Abogacía Madrileña.