

# Vivir para trabajar: el bucle agotador de consultoras, grandes despachos y bancos de inversión

Empleados y exempleados de estas firmas describen jornadas de trabajo maratonianas en medio de un enorme estrés

ÁLVARO SÁNCHEZ

Madrid - 04 ABR 2021 - 12:12 CEST

Consultoras, bancos de inversión y grandes despachos de abogados se han convertido en el eslabón más visible de una forma de entender el trabajo basada en largas jornadas laborales que se extienden al fin de semana, falta de respeto a la desconexión digital y una constante rotación de personal. Varios estudios, así como la decena de empleados, exempleados y fuentes consultadas, documentan ampliamente el modelo de estas compañías, generadoras de un estrés por encima de lo saludable que amenaza con ahuyentar a jóvenes talentos, cada vez menos dispuestos a pasar por los filtros tradicionales para alcanzar puestos de relumbrón si ello conlleva renunciar durante varios años a su vida personal.

Aunque hay épocas donde la carga de trabajo disminuye y esta puede variar según el tamaño del cliente, existen datos suficientes para hablar de un estilo de vida agotador. Una encuesta elaborada en 2019 por el Instituto de Salud Mental de la Abogacía a la que respondieron 672 letrados revela que un 71% de los abogados de grandes despachos tiene jornadas laborales de entre 40 y 60 horas semanales de media. Y un 10,5% supera ese umbral, que supone rebasar las 12 horas diarias en caso de que se trabajen cinco días por semana. El 98,8% de los participantes identificó el estrés como un riesgo elevado o muy elevado para su salud.

Audidores de las big four (PwC, KPMG, EY y Deloitte) describen a este diario picos de 80 horas —casi 12 horas al día los siete días de la semana— en la llamada busy season de los meses de enero y febrero, cuando se cierran las cuentas anuales de grandes empresas y hay que revisarlas contra reloj antes de la presentación de resultados. En los bancos de inversión, denuncias como la de los analistas de primer año de Goldman Sachs, que pedían trabajar 80 horas en lugar de 95, destapan una cultura corporativa aún más extenuante y han devuelto a un primer plano el debate sobre el equilibrio entre trabajo y vida personal, que ya era objeto de discusión por el teletrabajo y el abuso de las reuniones a través de aplicaciones como Zoom.

Las escenas que ilustran los efectos de ese ritmo desenfrenado son variadas. Una exempleada de un gran bufete español relata que tras un mes trabajando sin apenas descanso para preparar la contestación a una demanda, el estrés había ocultado una contractura en el cuello. Una vez terminado el trabajo, no era capaz de mantener el equilibrio y se desmayaba, por lo que necesitó una semana de baja y varias de rehabilitación. Tenía entonces 26 años. “Cuando volví de la baja, uno de mis jefes me dijo que no me preocupara, que eso era porque no estaba acostumbrada al ritmo de trabajo y que ya se me pasaría”, explica la letrada, que prefiere mantener el anonimato, y que hoy forma parte del organigrama de una gran entidad pública.

Javier Franco, auditor júnior de PwC entre 2016 y 2019, donde trabajó en las cuentas del Banco Santander y Telefónica, ambas entre las de mayor exigencia, recuerda como una empleada más sénior, agotada, se echó a llorar a las cinco de la madrugada ante la indiferencia del resto de jefes del equipo. Mientras, él trató de convencerla sin éxito de tomar un taxi en lugar de su vehículo para regresar a casa ante el riesgo de accidente por la fatiga.

Franco cree que algunas prácticas de estas firmas son directamente ilegales. “Se saltan el límite de horas extraordinarias recogidas en convenio, no respetan el descanso que prevé la ley, ni tampoco la desconexión digital: te escriben correos y mensajes de WhatsApp al número personal en días festivos”. En los meses de enero y febrero de 2017 y 2018 trabajó todos los días, incluidos fines de semana, hasta altas horas de la noche. “En Telefónica apagaban las luces y nos íbamos a la torre de PwC, que está abierta las 24 horas todos los días”, rememora. Su sueldo osciló entre los 24.000 y 27.000 euros anuales, una cantidad que considera que no compensa si se divide entre las horas trabajadas. Tras escribir a la

inspección de trabajo, contactar con varios medios de comunicación y quejarse repetidamente sin resultado a los gerentes de los incumplimientos horarios —lo que le valió que le apodaran *el sindicalista*—, decidió irse.

Otro joven exauditor de una de las cuatro grandes consultoras, que no quiere hacer público su nombre por temor a represalias, corrobora que la excesiva presión, los horarios de trabajo intempestivos y las fechas límite demasiado ajustadas son un tema de conversación recurrente entre compañeros. “Los jefes dan por hecho que tienes que trabajar los fines de semana. Mucha gente llora de frustración. Una persona puede soportar picos de estrés, pero no un estrés constante”, señala. Uno de los problemas que detectó a lo largo de sus cinco años en el sector fue la mala planificación de las horas. Las programadas para un proyecto suelen ser insuficientes, lo que obliga a dedicar tiempo extra mientras las compaginan con nuevas responsabilidades. Es lo que llaman el *efecto mochila*. “Les dije a los socios que para que me diera tiempo tendría que dejar de dormir. Me respondieron que lo solucionara por mí mismo”. Tras un tenso intercambio de impresiones, acabó pactando su salida.

La rotación de empleados está a la orden del día. Franco explica que de las 20 personas que formaban al principio el último equipo del que formó parte, el que llevaba la cuenta de Telefónica, llegó un momento en que solo quedaban tres. Y entre los que los reemplazaron hubo nuevas salidas. “Por eso hacen contrataciones masivas. Me hace gracia que presuman de a cuánta gente dan empleo. Se van porque no les cuidan”, asegura. Preguntadas por este diario sobre sus prácticas laborales, las cuatro grandes consultoras han rehusado responder.

Si las condiciones son aparentemente tan malas, ¿por qué aguantar y no marcharse antes? Entre los que han pasado por auditoras, grandes despachos y bancos de inversión hay consenso en que el salario es mejor que el de la media de los recién salidos de la universidad, las ganas de abrirse puertas en el mercado laboral son grandes y el aprendizaje es intenso. No solo trabajan rodeados de grandes profesionales, también reciben cursos de formación financiados por la empresa, incluso en el extranjero.

Hay otras motivaciones. Están en contacto con clientes importantes o colaboran en casos a los que de otro modo no tendrían acceso. Ganan pleitos, reciben primas y cierran negocios millonarios que se celebran con comidas y fiestas por todo lo alto. “Se genera mucha adrenalina y puede ser muy gratificante en momentos puntuales, algo que no mucha gente experimenta en sus trabajos”, dice una abogada con experiencia en el sector. Además, estiman —la mayoría de veces con razón— que si se es capaz de resistir unos años, luego tendrán vía libre hacia puestos muy bien pagados. Por eso muchos de ellos, aun conscientes de la paliza que supuso, volverían a seguir ese itinerario. Han acabado recogiendo los frutos.

Pese al duro peaje personal, también hay quien no ve su trabajo únicamente como un trampolín hacia otras metas y trata de hacer carrera hacia la parte alta de la pirámide. Una letrada que lleva más de una década en un gran despacho y tiene a ocho personas a su cargo recuerda que en sus inicios llegó a encadenar tres meses ininterrumpidos trabajando de ocho de la mañana a once de la noche para preparar un caso. Desde entonces ha sido testigo de tímidos pasos para mejorar la conciliación, como reducir la jornada de los viernes para salir a las tres de la tarde. Los cambios se enfrentan, sin embargo, a factores inherentes a su labor, contra los que los despachos poco pueden hacer, como clientes que llegan con urgencias a las que hay que responder con agilidad, sin apenas margen.

La capacidad de reacción se da por supuesta. Y ahí la vida personal ocupa un papel muy secundario. En lo peor de la pandemia, la supuesta flexibilidad del teletrabajo degeneró en ocasiones en barra libre para pedir y pedir. “Como no podías salir de casa presuponían que tenías disponibilidad 24 horas”, explica la abogada litigante, que entre otros asuntos se ha dedicado a temas bancarios de relevancia, acciones colectivas y arbitrajes en el extranjero. La dependencia de los dispositivos electrónicos es permanente. Incluso en vacaciones hay días en los que tiene que volver a engancharse. “La exigencia va en consonancia con lo que aprendes y con el salario”, opina. “Hay gente que sacrifica horas de sueño. Tienes que hacer malabares con tu vida y es una montaña rusa emocional. A veces pienso que no me compensa, otras me siento realizada. No soy madre, pero veo a la gente con hijos dudar más”. Sin sindicatos a los que recurrir, los buzones anónimos y las evaluaciones anuales sirven a la empresa para tratar de captar el estado de ánimo de los suyos, pero sin un contrapoder que les plante cara, tienen vía libre para perpetuar ese modelo.

La jurista conoce casos de becarios que han abandonado el barco al poco de empezar las prácticas, renegando de esa vida encadenada a la silla, en busca de unas oposiciones que les garanticen un horario menos ajetreado bajo el manto protector de lo público. Las empresas tratan de frenar esa desbandada con incentivos. Los recién contratados en el despacho de esta abogada ganan entre 26.000 y 32.000 euros. Y si se aguanta lo suficiente, esas cantidades suben mucho. También las responsabilidades, que incluyen renunciaciones dolorosas, como aquel domingo de verano que no pudo

ir al cumpleaños de su sobrino. Y sustos. Presenció como llamaban a una ambulancia porque a una socia se le aceleró el corazón. “Creo que las cosas van a cambiar y que puedo ser parte de ese cambio hacia la conciliación”, argumenta.

Otro sondeo, este realizado en 2018 por la revista Iberian Lawyers entre 66 abogados, recogía que ocho de cada diez encuestados conocía a algún colega que padecía o había padecido problemas de salud mental a lo largo de su carrera, algunos tan graves como la depresión o con efectos irreversibles como el suicidio. El 79% culpaba de ello a la sobrecarga de trabajo.

### **“O cambiamos o perderemos a los más válidos”**

Paula Fernández-Ochoa, presidenta del Instituto de Salud Mental de la Abogacía, lamenta que la profesión siga apostando por jornadas demasiado largas. “Las consecuencias son estrés, ansiedad, adicciones, bajas por depresión y absentismo, lo que merma la productividad”, apunta. Fernández-Ochoa cree que los grandes despachos van a tener que corregir esa política. “Doy clase en la universidad y hace unos años todos se morían de ganas por entrar en los despachos grandes [Garrigues, Cuatrecasas y Uría y Menéndez]. Ahora me cuesta encontrar jóvenes que quieran ir a ellos por el estilo de vida que les espera”. La competencia de tecnológicas, fondos y otras grandes compañías, que ofrecen más tiempo libre y salarios altos, se lo pone aún más difícil. “O cambiamos o perderemos a los más válidos, que tienen otras alternativas”, coincide la abogada sénior de uno de los grandes despachos del país.

Marlen Estévez, socia del despacho Roca Junyent y presidenta de Women in a Legal World es madre de dos niños, de cinco y siete años. Reconoce que su trabajo copa muchísimas horas, tantas que prefiere no dar un número. “No quiero ser un referente en cuanto a horas porque es un poco fuera de lo habitual y no pretendo que todo el mundo las haga”. Estévez cree que es cuestión de saber organizarse: en su caso, prefiere hacer una pausa en su jornada para acostar a sus hijos y seguir luego de noche. La coordinación con la pareja y la ayuda de abuelos y cuidadores se vuelve fundamental para mantener ese ritmo en una profesión de la que se dice apasionada. Sus remedios contra el estrés son el deporte, comer bien, ciertas lecturas o recurrir a un asesor personal. “Estás sometido a mucho estrés y presión. Tienes que darte tus pequeños premios”, recomienda.

Ángel Cano, consejero delegado del BBVA entre 2009 y 2015, sabe lo que es vivir absorbido por el trabajo de forma casi permanente. Aconseja a los empleados expuestos a estrés que encuentren una válvula de escape. La suya era y es correr. De un modo que a algunos podría parecerles excesivo. En un viaje de trabajo llegó a su hotel en Tokio a las dos de la madrugada y lo primero que hizo fue subirse a la cinta para hacer unos kilómetros. Cano ve dos razones para explicar las jornadas maratónicas en estos sectores: la búsqueda de más rentabilidad y la enorme competitividad. Eso lleva a las firmas a hacer ofertas a precios de derribo para adjudicarse proyectos muy codiciados, lo cual obliga a reducir el número de empleados implicados.

Cano percibe una batalla soterrada entre la vieja escuela, partidaria del presentismo y las largas jornadas, y la nueva hornada, que se inclina hacia el trabajo por objetivos y una organización del tiempo más autónoma. “Los jóvenes de ahora puede que tengan la misma ambición que los de antes, pero no están dispuestos a ascender a cualquier precio. Antes, el que más horas echaba era el que más subía. La gente hoy cree que se puede llegar de otro modo. Lo veo en mis hijos”, sostiene.

El economista jefe del banco de inversión Arcano, Ignacio de la Torre, ve difícil un cambio de hábitos en su sector. Los que trabajan en operaciones de Bolsa y otros activos no están expuestos a horarios interminables porque los mercados cierran, pero aquellos envueltos en movimientos corporativos como fusiones o adquisiciones viven dedicados en cuerpo y alma a su labor. Solucionarlo, alega, no es tan simple como contratar a más empleados. De la Torre aduce que es muy difícil ajustar la oferta a la demanda: se ponen en marcha varias operaciones paralelamente, pero algunas fracasan, y todo ese trabajo solo se ve recompensado cuando tienen éxito, por lo que planea cierta incertidumbre sobre los ingresos que percibirán. Haya muchas negociaciones simultáneas o solo unas pocas, la presión no decae, porque para sobrevivir hay que preparar presentaciones para encontrar nuevos negocios y seguir facturando. “Deliveroo puede contratar más *riders*, pero en banca de inversión es más difícil. Son perfiles que tienes que integrar en tu propia cultura y las retribuciones son muy elevadas”, explica.

### **“No me dan pena los de Goldman Sachs”**

La fama de exigencia de este tipo de trabajos es tal que en *Industry*, la nueva serie de HBO que aborda la vida de un grupo de jóvenes que compiten por ser contratados por un banco de inversión en Londres, uno de los aspirantes se suicida en el primer capítulo.

Como sucediera con la muerte de Moritz Erhardt, el becario de la oficina londinense de Bank of America que apareció sin vida en la ducha tras sufrir un ataque epiléptico después de trabajar 72 horas seguidas, la denuncia de los jóvenes de Goldman Sachs ha vuelto a llenar páginas sobre hasta qué punto se deben permitir horarios así, por mucho que sus cuentas bancarias no dejen de sumar ceros.

Un español que ejerció en 2007, con 24 años, en la división de banca de inversión de Citigroup en la capital británica, la meca financiera europea, confirma que los horarios no están hechos para todo el mundo, pero insiste en que las grandes de Wall Street no engañan a nadie. Durante el proceso de selección les repiten una y otra vez que les necesitan ultramotivados y listos para un esfuerzo fuera de lo común. “No me dan pena los analistas de Goldman Sachs que se quejan de trabajar 95 horas semanales. Es cierto que curras como una bestia, pero son gente con perfiles muy buenos, que tienen otras ofertas y cobran unos sueldos en la cúspide del mercado laboral”, razona.

En su caso, pese a estar recién licenciado, participó en operaciones de renombre, donde se movieron miles de millones, como la compra del aeropuerto londinense de Heathrow por parte de Ferrovial. “Estás metido en el meollo de los meollos”, subraya. Su salario excedía con mucho lo normal para alguien que acababa de dejar las aulas: 50.000 libras fijas al año y 20.000 más en variables. Agarrado a inmensos vasos de café de Starbucks, los días transcurrían frente a las pantallas, encadenando semanas de acostarse a las seis de la madrugada y levantarse a las diez, solo cuatro horas de sueño, en las que llegó a perder peso.

Finalmente, pese a que le ofrecieron un contrato tras las vacaciones de verano, eligió cambiar de trabajo, algo muy común. “Cada dos semanas te llegaba un correo electrónico de gente que se despedía”, recuerda. Otros resisten por ambición. “Hay quien aguanta unos años para hacer currículum y algo de dinero. Con tres años de experiencia laboral pueden dar la entrada de un piso, algo impensable en otros trabajos. A medida que promocionas tu sueldo escala, así que es un círculo vicioso del que cuesta salir”, admite.