



# ESTUDIO SOBRE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA

Una iniciativa de

 **LEFEBVRE**  
INTELIGENCIA JURÍDICA





<b>Carta de José Ángel Sandín</b> CEO Lefebvre España .....	pg 4
<b>Carta de Manel Atserias Luque</b> Presidente del ISMA-MHILP .....	pg 6
<b>Carta de Tomás Gabriel</b> Vicepresidente Primero del Instituto de Salud Mental de la Abogacía .....	pg 8
<b>1 Introducción</b> ¿Por qué es importante apostar por el bienestar de la abogacía? .....	pg 10
<b>2 Resultados</b> 2.1. El trabajo .....	pg 14
2.1.1. Calidad de vida .....	pg 14
2.1.2. Dedicación al trabajo .....	pg 15
2.1.3. Tipo de jornada .....	pg 17
2.1.4. Trayecto al trabajo .....	pg 21
2.1.5. Otros trabajos remunerados .....	pg 22
2.1.6. Teletrabajo .....	pg 24
2.1.7. Tareas administrativas .....	pg 25
2.2. Hábitos saludables .....	pg 26
2.2.1. El sueño .....	pg 26
2.2.2. Ejercicio y dieta .....	pg 28
2.2.3. Riesgos para la salud .....	pg 29
2.3. Satisfacción con la profesión .....	pg 31
2.3.1. Carrera profesional .....	pg 31
2.3.2. Valoración social de la abogacía .....	pg 32
<b>3 Conclusiones</b> .....	pg 33
<b>4 Parte experiencial</b> .....	pg 35
4.1. Recogida de experiencias de los participantes ...	pg 37
<b>5 La salud y el bienestar de la abogacía anglosajona: datos y experiencias</b> .....	pg 43
<b>6 Ficha técnica y metodología</b> .....	pg 54

# JOSÉ ÁNGEL SANDÍN

---

## En Lefebvre apostamos por la innovación y la mejora de la calidad de vida en el sector jurídico

---

El mundo jurídico y empresarial es un entorno exigente en el que los profesionales están acostumbrados a tratar de encontrar la mejor solución para las cuestiones o conflictos a los que se enfrentan sus clientes y empresas. No solo se trata de tener los conocimientos necesarios, estar al día de la extensa legislación y novedades normativas, también tienen que ser capaces de gestionar requerimientos y estrictos plazos, mientras se adaptan a los nuevos retos que supone la transformación digital del sector legal y la sociedad en general.

La profesionalidad hace que el trabajo salga adelante de la mejor manera posible, pero, ¿cuál es el coste para estos profesionales? ¿Cuál es su nivel de bienestar? ¿Están satisfechos con su calidad de vida?

Por primera vez se ha puesto en marcha una iniciativa enfocada en conocer el estado de salud y bienestar de los abogados españoles, y estamos muy orgullosos de formar parte de ella junto al Instituto de Salud Mental de la Abogacía.

Gracias a la participación de un gran número de profesionales del sector jurídico en la encuesta que preparamos, podemos conocer cuál es su relación con el trabajo, sus hábitos de vida y su satisfacción profesional, así

*“Estamos convencidos de la repercusión positiva de estas iniciativas para los despachos y empresas jurídicas”*



como sus principales preocupaciones relacionadas con la calidad de vida y la salud. Además, el Estudio se ha enriquecido con una parte experiencial que ha recogido el comportamiento real de los abogados participantes monitorizándolo mediante unas pulseras de actividad durante un mes.

En Lefebvre apostamos por la innovación en el sector jurídico y por eso trabajamos para ofrecer a los abogados y asesores jurídicos soluciones, herramientas y contenidos de valor que les permitan optimizar su actividad y mejorar la gestión de su tiempo.

Estamos convencidos de que desarrollar iniciativas que contribuyan a mejorar la calidad de vida y el bienestar de los profesionales de la abogacía, repercutirá positivamente en la sostenibilidad, atracción del talento y calidad del trabajo de despachos y empresas jurídicas.

**José Ángel Sandín**  
**CEO de Lefebvre España**

# MANEL ATSERIAS LUQUE

---

## La salud mental de la abogacía, un tabú que debemos romper con urgencia

---

Desde que pusimos en funcionamiento el **Instituto de Salud Mental de la Abogacía – Mental Health Institute of Legal Professions (ISMA-MHILP)**, tuvimos muy claro que uno de nuestros principales objetivos sería el de luchar contra el estigma en salud mental que existe en el sector legal.

Durante estos meses, he tenido la oportunidad de conversar con muchos/as abogados/as. Una de las preguntas que suelo hacerles es si estarían dispuestos, en su caso, a explicar su problema de salud mental a su compañero/a, socio, responsable de recursos humanos o cliente. La respuesta es contundente: no.

No lo dirían por miedo a ser considerados abogados/as débiles o incapaces de defender con diligencia los derechos e intereses de los ciudadanos y empresas. Este miedo responde a un prejuicio, fruto del desconocimiento, que predispone a actitudes negativas (debilidad, incompetencia, inestabilidad y rechazo) por parte de su entorno profesional hacia ese profesional que sufre un problema de salud mental.

Es difícil vencer este prejuicio llamado estigma, pero no imposible. Prueba de ello son las distintas actividades que llevan a cabo la abogacía institucional y organizaciones sin ánimo de lucro del mundo anglosajón, consistentes en empoderar a las abogadas y abogados para que expresen, sin temor a represalias, cómo se sienten, qué problemas tienen y cómo los han superado.

Luchar contra el estigma en salud mental, ya sea por apariciones en los medios de comunicación o por participar en campañas de sensibilización, promueve los comportamientos de búsqueda de ayuda profesional.

En definitiva, estamos hablando de mejorar el bienestar de la abogacía y humanizar la profesión mediante la erradicación de aquellas actitudes negativas que rodean la salud mental en el sector legal. Solo así el profesional podrá asesorar y defender, con el máximo celo y diligencia, los intereses y derechos de los ciudadanos y las empresas.



“Este Estudio es otro paso para concienciar sobre la importancia de tener una abogacía bien cuidada”

Los americanos lo resumen muy bien. Apostar por el bienestar de la abogacía es *“Good for business; Good for clients; and the right thing to do”*. ¿A qué esperamos?

El **I Estudio sobre la Salud y el Bienestar de la Abogacía Española**, una iniciativa de Lefebvre y el ISMA-MHILP, es otro paso que damos para concienciar de la importancia de tener una abogacía bien cuidada. Está en juego el Estado de Derecho.

Quiero dar las gracias a todos/as aquellos/as abogados/as que han participado en la realización de la encuesta y en la parte experimental del proyecto (uso de las pulseras LEX-ON).

Asimismo, quiero agradecer especialmente a Sara Molina Pérez-Tomé, Paula Fernández-Ochoa y Tomás Gabriel García Micó por el grandísimo trabajo que han hecho en la elaboración de este Estudio. Y, por supuesto, a todo el equipo de Lefebvre, por haber confiado en nuestra organización. Estoy convencido que ambas entidades seguiremos trabajando en un futuro no muy lejano. La causa lo merece.

**Manel Atserias Luque**

**Fundador y presidente del Instituto de Salud Mental de la Abogacía – Mental Health Institute of Legal Professions (ISMA-MHILP)**

# TOMÁS GABRIEL GARCÍA MICÓ

---

## Nuestro bienestar contribuirá a que la ciudadanía vea sus derechos mejor defendidos

---

Desde la concepción del Instituto de Salud Mental de la Abogacía (“ISMA”) el 15 de enero de 2018, Manel y yo, y más tarde Marta Lopera Mármol, nos fijamos como objetivo contribuir a hacer nuestra honorable profesión una profesión más sostenible, que generara felicidad y cuyo ejercicio no resultara una carga o una obligación, sino una verdadera vocación de servicio público. Al fin y al cabo, somos los interlocutores de la ciudadanía frente a los poderes públicos y, en particular, al poder judicial. Somos su voz, compartimos sus temores, sus preocupaciones, sus lamentaciones, sus victorias y sus derrotas. Somos quienes les defendemos cuando quieren encarcelarlos por la comisión de un supuesto delito, o cuando se han visto afectados por la crisis económica y están a punto de ser desahuciados, cuando tienen problemas familiares y deciden poner fin a un matrimonio o a la mera convivencia en forma de pareja de hecho. En definitiva, nuestro bienestar contribuirá a que la ciudadanía vea sus derechos mejor defendidos. Nada asegura la victoria en un

asunto, pero sí la firme defensa de los legítimos intereses de la ciudadanía.

Esta meta – que bebe en gran medida del gran trabajo que están realizando desde otros países de tradición del Common Law, como los Estados Unidos, el Reino Unido y Australia – es el esfuerzo de meses de intenso trabajo y de aprendizaje continuo. Esta tarea de aprendizaje la hemos logrado gracias a la inestimable ayuda y al apoyo continuado y sin cortapisas de las instituciones homólogas británicas: LawCare, presidida por Elizabeth Rimmer y la Junior Lawyers Division de The Law Society of England and Wales, presidida, cuando nació el ISMA, por Adele Edwin-Lamerton y este año por Amy Clowrey.

Desde la Junior Lawyers Division se inició, en 2017, la tarea de realizar las Resilience and Wellbeing Survey, para mapear el estado de salud mental de la profesión. Este año 2019, el Presidente del ISMA – Manel Atserias Luque – y yo mismo, tuvimos el gran honor de ser invitados a





*“El beneficio de la ciudadanía debe ser nuestra prioridad”*

asistir a la conferencia anual de la Junior Lawyers Division, donde se presentó la tercera edición del informe. Solo podemos agradecer, de todo corazón, su bondad y su amabilidad para con nosotros, pues contar con su apoyo es lo que nos hace mantenernos firmes en nuestro objetivo.

Este año 2019 hemos logrado presentar junto con la editorial Lefebvre el primer informe sobre el estado de la salud mental de la profesión en España. Es un hito muy destacable pues ha contado con una importante participación: 672 personas. Como primer informe nos permite extraer datos importantes, y fijarnos puntos a complementar de cara a futuras ediciones del informe.

Me remito íntegramente al análisis de los datos contenidos en el informe, pero me gustaría destacar cuáles son los ejes estructurales que desvela la encuesta: conciliación y bienestar. Como se podrá observar con la lectura detallada del informe, más del 98% de los abogados y abogadas de nuestro país consideran que el estrés es un riesgo elevado o muy elevado de nuestra profesión.

Aprovecho mis últimas líneas para reiterar nuestras líneas de actuación: tender la mano a las firmas de abogados y abogadas para colaborar en la mejora del bienestar de la profesión, no solo por ser necesario para las personas profesionales, sino porque redundará siempre en un beneficio para la ciudadanía quienes, al fin y al cabo, son y deben ser nuestra prioridad.

**Tomás Gabriel García Micó,**  
**Vicepresidente Primero del Instituto de Salud Mental de la Abogacía**

---

# INTRODUCCIÓN

---

## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE APOSTAR POR EL BIENESTAR DE LA ABOGACÍA?

---

Es, ahora, en la era de la transformación digital, cuando tiene más sentido hablar de bienestar. En la prehistoria, la tecnología se usaba para satisfacer necesidades esenciales y, hasta hace poco más de un siglo, la esperanza de vida era algo más de treinta años: lo justo para aprender a sobrevivir. No había futuro ni, por lo tanto, la posibilidad de plantearse un objetivo tan insospechado como el del bienestar.



**está estrechamente relacionado con aspectos empresariales y de rentabilidad como la rotación y/o fuga de talento valioso en las organizaciones.**

El mercado jurídico internacional, influido por el uso de la tecnología (mal gestionada), conlleva que los límites estén cada vez más desdibujados entre el ámbito profesional y el personal. Pero la desconexión digital ya es una realidad y será un derecho adquirido en virtud del NRGPD que añade 21 nuevos artículos bajo el epígrafe “Garantía de los derechos digitales”.

En el ejercicio de la abogacía y al tratarse de servicios profesionales, el talento y las personas están en su eje principal para desarrollar las tareas de valor añadido. Si bien los beneficios del trabajo generan un estado emocional positivo y de autorrealización, debemos tener en cuenta que contamos como cualquier empresa de unos recursos humanos y tecnológicos. Pero, **¿por qué nos preocupamos proactivamente de las máquinas contratando antivirus, arreglándolas, generando escudos de seguridad y no hacemos lo mismo con las personas?** Una máquina, si se rompe, puede sustituirse por otra, pero nosotros no tenemos botón de encendido y apagado, y aunque podemos ser sustituidos nuestro talento se pierde.

El concepto de **Responsabilidad Social Empresarial (RSE)** se ha ampliado a lo largo de los últimos años hasta llegar a englobar una nueva área que hasta ahora podía quedar excluida por algunas organizaciones, la parte más relacionada con la gestión de personas y la necesidad de crear entornos de bienestar. **Un alto nivel de estrés**

**Pasar más horas de las necesarias trabajando no garantiza una mayor productividad. Al contrario, puede ser un indicador de la mala gestión del mismo.** En entornos muy exigentes o competitivos, podemos encontrar sintomatología derivada de una alta carga de trabajo y de la poca gestión del mismo por parte de las personas que lo padecen. Este hecho hace que nos enfrentemos a un estrés constante que tenemos en ocasiones tan interiorizado, que no lo detectamos como síntoma, al formar parte de la rutina diaria, y que provoca que seamos menos eficientes y la salud se resienta a medio plazo.

Si una firma quiere que sus trabajadores den siempre lo mejor y el máximo de sí mismos y consigan los objetivos establecidos sólo podrá conseguirse si existe **una estrategia centrada en desarrollar el bienestar para crear un entorno donde cada persona se considere parte de la arquitectura del despacho, se sienta cómodo en ella, y pueda asumir los valores de la firma como propios.**

PASAR MÁS HORAS  
DE LAS NECESARIAS  
TRABAJANDO  
NO GARANTIZA  
UNA MAYOR  
PRODUCTIVIDAD.

Por este motivo, el **Instituto de Salud Mental de la Abogacía – Mental Health Institute of Legal Professions (ISMA-MHILP)**, del que formo parte desde hace meses, hará público en el [XII Congreso Nacional de la Abogacía](#) el “I ESTUDIO SOBRE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA” orientado a la evaluación del estrés y la calidad de vida basada en datos cuantitativos y cualitativos. Este estudio, que realizamos con la editorial Lefebvre, incluye una breve encuesta y una parte experiencial que **recoge la actividad real de abogados y abogadas en un proyecto de Legaltech centrado en las personas. Los datos biométricos se monitorizarán gracias a unas pulseras inteligentes que medirán la actividad de forma personalizada durante un mes y las conclusiones se incluirán en el estudio final.** Esto supone poder definir el camino para tomar las medidas y políticas tendentes a mejorar la calidad de vida, el bienestar y por ende la eficiencia y la atracción del talento.

Es responsabilidad de aquellos que gestionan personas y lideran el conocer el estado psicológico, anímico y emocional de sus colaboradores y adecuar la exigencia a cada uno de ellos. Es deber de los despachos y de las empresas, desde el departamento de recursos humanos, aplicando métricas basadas en People Analytics, el conocer el estado de las personas de cada equipo y poner los medios adecuados para controlar y mitigar el estrés en el entorno laboral.

Los principales objetivos del informe han sido conocer los hábitos de vida y trabajo de los abogados. Se han dividido en tres bloques:

- Laboral
- Salud y bienestar
- Satisfacción con la carrera profesional

A modo de resumen, los datos obtenidos arrojan algunas conclusiones desarrolladas en este informe como la falta de flexibilidad, pocas horas de sueño o índices de estrés, todo ello sin duda factores que apuntan la necesidad de implantar medidas de bienestar en nuestro sector.

El trabajo tiene un amplio impacto en el bienestar de las personas e influye significativamente no sólo en la vida laboral, sino también en varios aspectos de su vida personal, tales como la relación de pareja o el rendimiento escolar de los hijos. Los resultados de una revisión cuantitativa basada en 228 estudios por Goh, Pfeffer & Zenios, son especialmente reveladores: el estrés laboral causa aproximadamente 120.000 muertes al año y además el estrés contribuye al desarrollo de problemas psicológicos (depresión, ansiedad), físicos (enfermedad cardiovascular, obesidad) y de comportamiento (uso y abuso de alcohol y otras sustancias). A su vez, estos problemas resultan en una disminución de la productividad y en mayores costes de atención de la salud.

**En definitiva, por medio de este estudio buscamos no sólo sensibilizar sino avanzar en Bienestar y Salud en el Sector y para mí ha sido un verdadero honor poder coordinarlo y aportar mi granito de arena en este proyecto de mano de Manel que impulsa cada día el ISMA y nos ayuda a sumar en una causa de vital importancia en nuestro sector.**

Sara Molina Pérez-Tomé

Miembro del Comité de Bienestar  
del ISMA-MHILP



# 2

## PRINCIPALES RESULTADOS DE LA ENCUESTA

El informe que presentamos en colaboración con Lefebvre ha recogido las respuestas a las cuestiones formuladas en los tres bloques temáticos siguientes:

- El primer bloque temático, dedicado al trabajo, se subdivide, a su vez, en la calidad de vida, la dedicación horaria al trabajo, el tipo de jornada, el trayecto al trabajo, la realización de otras actividades remuneradas, el teletrabajo y las tareas administrativas.
- El segundo bloque temático, dedicado a los hábitos saludables, se subdivide en los hábitos de sueño, el ejercicio y la dieta, así como los riesgos que la profesión representa para la salud de los abogados y abogadas.
- El tercer, y último, bloque temático, dedicado a la satisfacción con la profesión, se subdivide en la carrera profesional y la valoración social de la profesión.

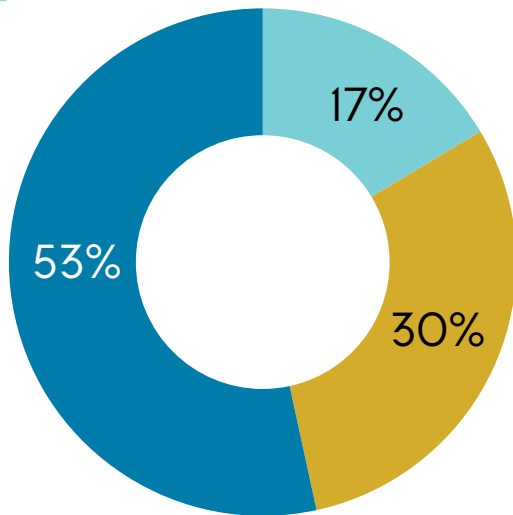


## 2.1

## EL TRABAJO

### 2.1.1. CALIDAD DE VIDA

11 ¿En qué tipo de empresa cree que se consigue una mejor calidad de vida?



- Empresa individual (1 empleado/a)
- Empresa grande (6 o más trabajadores/as)
- Empresa pequeña (de 2-5 trabajadores/as)

- ▲ 54% Cuenta ajena
- ▲ 54% Empresa grande (>6)
- ▲ 62% Abogado empresa

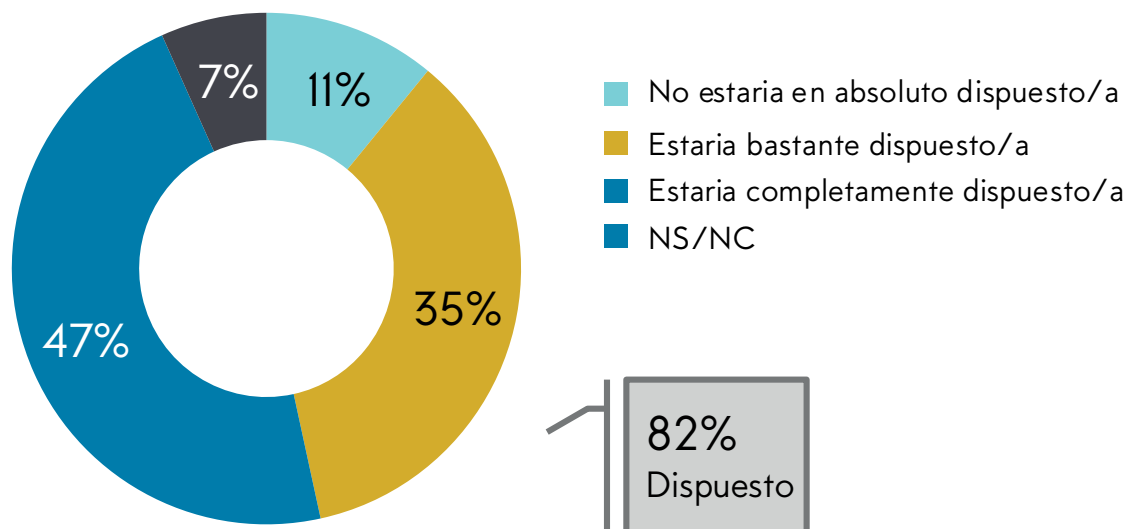
El primer dato que nos ofrece la encuesta es que los abogados y abogadas que han contestado a la encuesta considera que los pequeños despachos, constituidos por menos de 6 empleados (70%), son los que garantizan una mejor calidad de vida.

Dentro de este conjunto del 70%, encontramos que el 17% considera que trabajar en una empresa individual (1 empleado/a), es decir, como autónomo, garantiza una mejor calidad de vida; mientras que la mayoría de este conjunto, el 53%, considera que ello se consigue en empresas pequeñas, con un número de 2 a 5 empleados o empleadas.

El 30% restante considera que un despacho grande (con más de 6 empleados o empleadas) es la fórmula que garantiza una mejor calidad de vida. Hay que destacar que dentro de este 30%, encontramos un subconjunto de personas encuestadas, el 46% que, trabajando en un despacho grande, consideran que su propio puesto de trabajo no le asegura una calidad de vida óptima.



12 ¿Estaría dispuesto/a a reducir el tiempo que dedica a su actividad profesional y a sus ingresos a cambio de disfrutar más de su vida personal y familiar?



La pregunta 12 nos desvela otro extremo de suma importancia, y es que la mayoría (82%) de las personas encuestadas estarían dispuestas, de algún modo u otro, a renunciar a parte de su sueldo para poder conciliar su vida personal y familiar con la laboral.

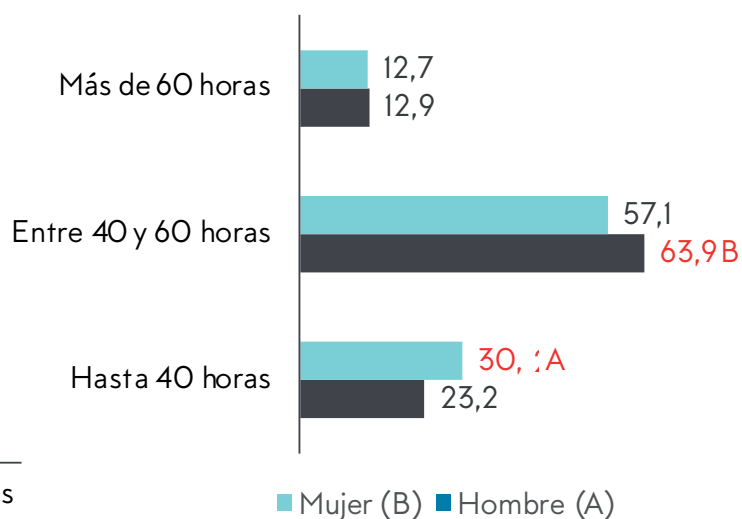
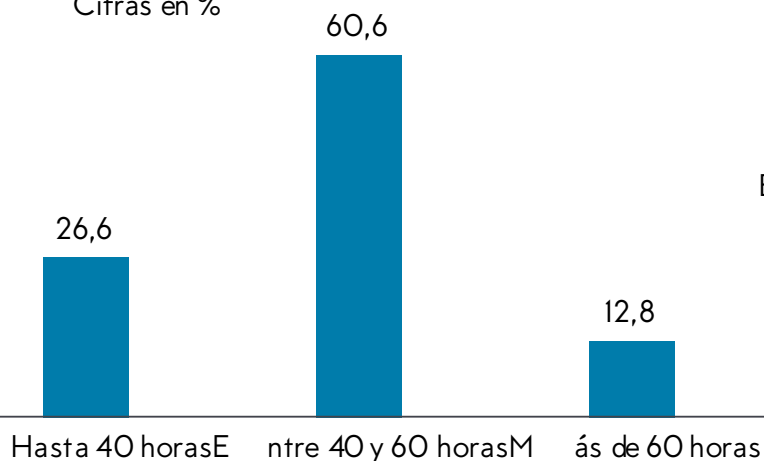
Por el contrario, solo el 11% de las personas encuestadas no estaría dispuesto a hacerlo.

Esta pregunta pone de manifiesto que la mayoría de las personas encuestadas tiene como preferencia la conciliación personal y familiar cuando esta variable está reñida con el nivel de ingresos percibidos en su puesto de trabajo.

## 2.1.2. DEDICACIÓN AL TRABAJO

13 ¿Cuántas horas a la semana dedica, por término medio, a su trabajo?

Cifras en %



Duración jornada laboral		
Total	Cuenta Ajena (G) (Base:147)	Cuenta Propia (H) (Base: 525)
Hasta 40 horas	23,8	27,4
Entre 40 y 60 horas	68,0+ <b>H</b>	58,5-
Más de 60 horas	8,2-	14,1+ <b>g</b>

Duración jornada laboral			
Total	Unipersonal (M) (Base: 275)	Pequeña (2-1) (N) (Base: 273)	Grande (>6)(O) (Base: 124)
Hasta 40 horas	29,8 <b>O</b>	27,1 <b>o</b>	18,5-
Entre 40 y 60 horas	56,7-	59,7	71,0+ <b>MN</b>
Más de 60 horas	13,5	13,2	10,5

La pregunta número 13 indagaba sobre la jornada laboral media semanal de las personas encuestadas. Si analizamos los resultados, podemos observar como el 73,4% de las personas encuestadas tienen jornadas laborales semanales de duración superior a las 40 horas, acumulándose la mayoría de ellas en el marco de entre las 40 y las 60 horas (60,6%), frente al nada desdeñable 12,8% con jornadas superiores a las 60 horas semanales.

Si analizamos por géneros, podemos observar cómo las mujeres destacan en las jornadas de hasta 40 horas (30,2%) y también en las jornadas de entre 40 y 60 horas (57,1%); mientras que sus compañeros masculinos son más proclives a las jornadas de entre 40 y 60 horas (63,9%) que en aquellas de hasta 40 horas (23,2%). El conjunto de personas encuestadas que trabajan más de 60 horas encuentra un equilibrio de género casi perfecto, pues el 12,7% lo representan las mujeres, y el 12,9% los hombres.

Ahora entrando a analizar los resultados por tipos de empresa, podemos observar que la proporción de personas con jornadas que exceden las 40 horas es muy equilibrada tanto entre aquellas personas que trabajan

por cuenta ajena (76,2%), como las que lo hacen por cuenta propia (72,6%).

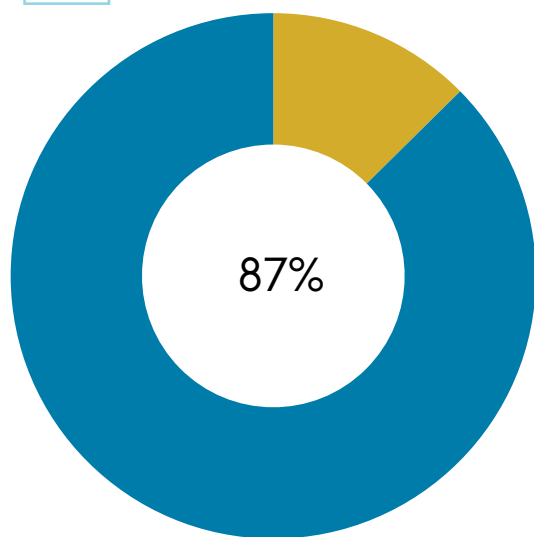
Por último, si efectuamos el mismo análisis en función del tipo de empresa, podemos ver cómo el trabajo en un gran despacho supone la realización de jornadas más elevadas. Concretamente, solo el 18,5% de las personas encuestadas efectúan jornadas en un gran despacho por debajo de las 40 horas (en comparación con el 27,1% que lo hacen en despachos pequeños y el 29,8% de los que lo hacen en despachos unipersonales).

De las personas que trabajan en un gran despacho, observamos cómo el 81,5% efectúa jornadas de más de 40 horas (frente al 72,9% de quienes trabajan en un despacho pequeño y el 70,2% de quienes trabajan en un despacho unipersonal): un 71% tiene jornadas de entre 40 y 60 horas (frente al 59,7% de quienes trabajan en un despacho pequeño y el 56,7% de quienes trabajan en un despacho unipersonal) y un 10,5% tiene jornadas de más de 60 horas (frente al 13,2% de quienes trabajan en un despacho pequeño y el 13,5% de quienes trabajan en un despacho unipersonal).



## 2.1.3. TIPO DE JORNADA

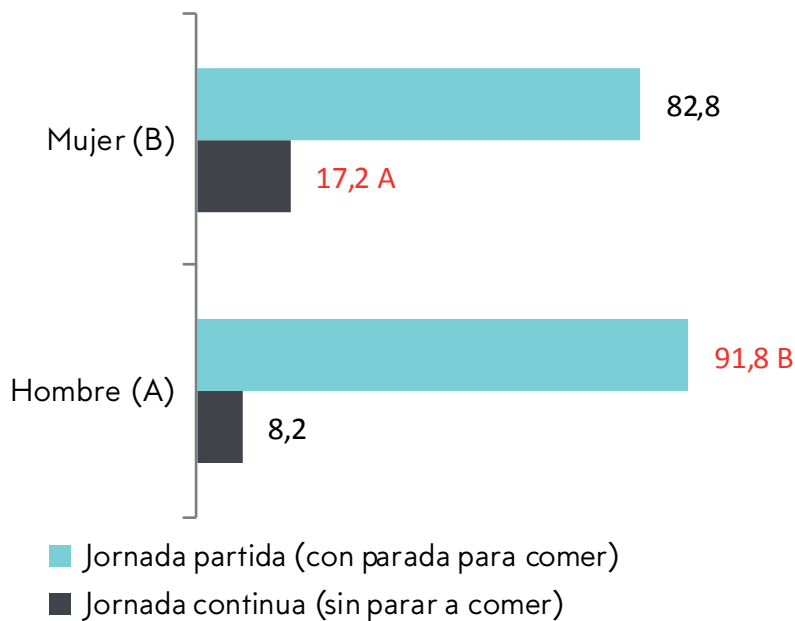
14 ¿Qué tipo de jornada hace?



Cifras en %

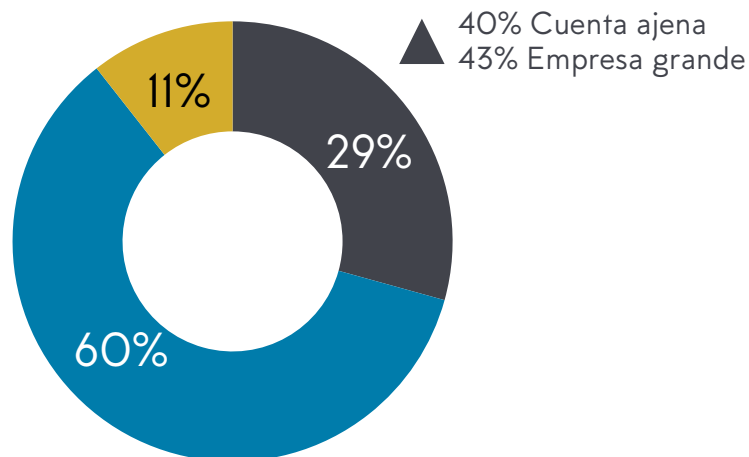
Base: total de entrevistados: 672

- Jornada continua (sin parar a comer)
- Jornada partida (con parada para comer)



- Jornada partida (con parada para comer)
- Jornada continua (sin parar a comer)

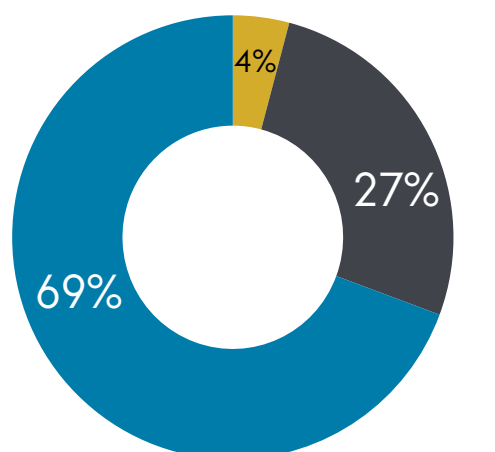
15 ¿Cuánto tiempo dedica normalmente a la comida?



- Menos de una hora
- Entre una y dos horas
- Más de dos horas

Base: Jornada partida, 587

16 ¿Sus comidas suelen ser de trabajo?



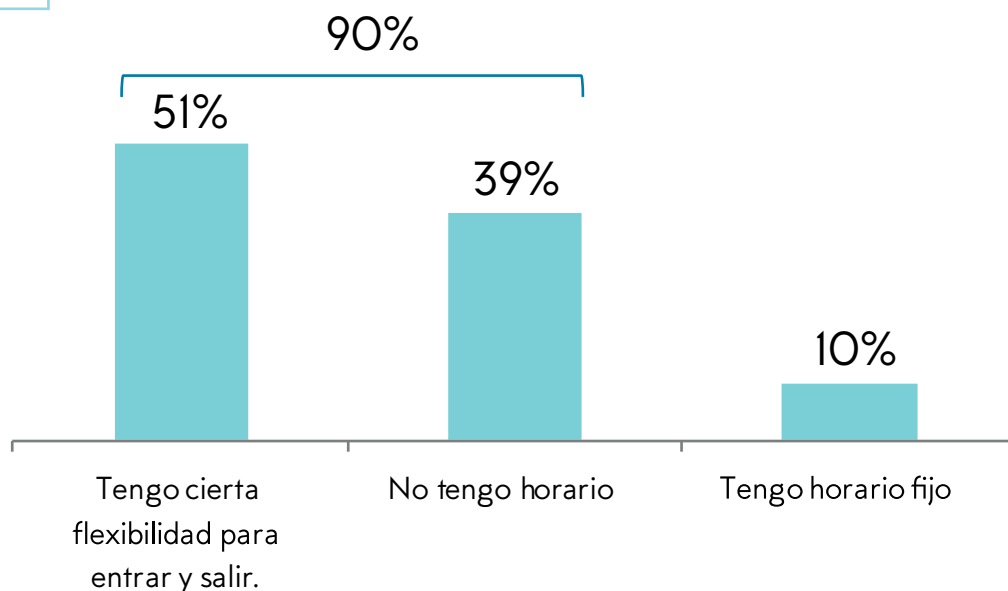
- Sí, con mucha frecuencia
- Sí, pero solo de vez en cuando
- No, casi nunca

Las preguntas 14, 15 y 16 indagaban sobre el tipo de jornada que efectuaban las personas entrevistadas. Es necesario agruparlas para tener una imagen panorámica de las jornadas laborales en nuestro país y en nuestra profesión.

Las respuestas presentan unos datos que casan con nuestro modelo productivo, pues el 87% de las personas encuestadas contestaron que efectuaban jornada partida, teniendo la mayoría de estas personas entre una y dos horas para comer (60%) y siendo minoritarios aquellos colectivos con más de dos horas para comer (11%). El 29% de las personas encuestadas respondió tener menos de una hora para hacerlo.

De igual modo, se desvela que la mayoría de las comidas que efectúan los abogados y abogadas son comidas informales, no de trabajo (69%). El 31% restante sí que hace comidas de trabajo, aunque la gran mayoría de este colectivo (27%) lo hace muy de vez en cuando, y solo el 4% de forma muy habitual.

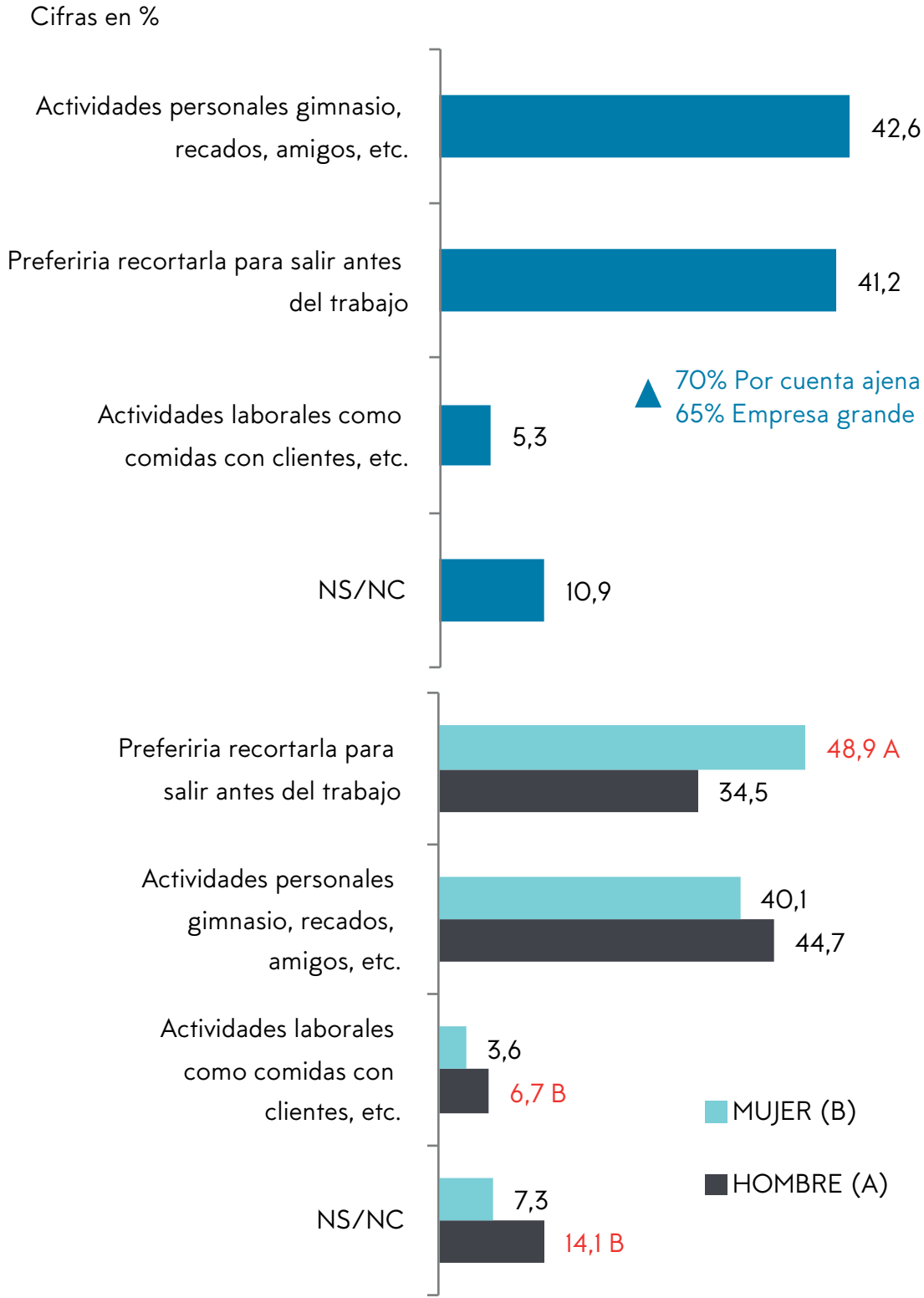
20 ¿Tiene horario fijo o flexibilidad para entrar y salir?



Otra pregunta relevante es la relativa a la flexibilidad de la jornada laboral (pregunta 20). Como se puede observar en el gráfico, el 90% de las personas encuestadas respondieron que tienen cierta flexibilidad para entrar y salir (51%) o que no tienen horario y pueden, por ello, entrar y salir a voluntad (39%). Solo el 10% de las personas encuestadas tiene un horario fijo.

17

Respecto al tiempo dedicado a la comida, ¿prefiere dedicarlo a actividades laborales (como reuniones con clientes, etc.), a actividades personales (gimnasio, recados, comidas con amigos, etc.) o preferiría recortarlo para salir antes del trabajo?



En rojo diferencias estadísticamente significativas

Siguiendo con la cuestión de los horarios de la comida – que, como habíamos visto, resultaba que la mayoría de las personas encuestadas afirmaba tener entre una y dos horas para ello (69%) –, la pregunta 17 indagaba sobre las actividades realizadas por los abogados y abogadas, o bien si se prefería salir antes.

Los datos muestran que la mayoría de las personas encuestadas (42,6%) lo dedica a actividades personales, como ir al gimnasio, hacer recados, verse con amigos, etc. Aquí, en cuanto a género, vemos bastante equilibrio, haciéndolo el 40,1% de las mujeres encuestadas y el 44,7% de los hombres encuestados.

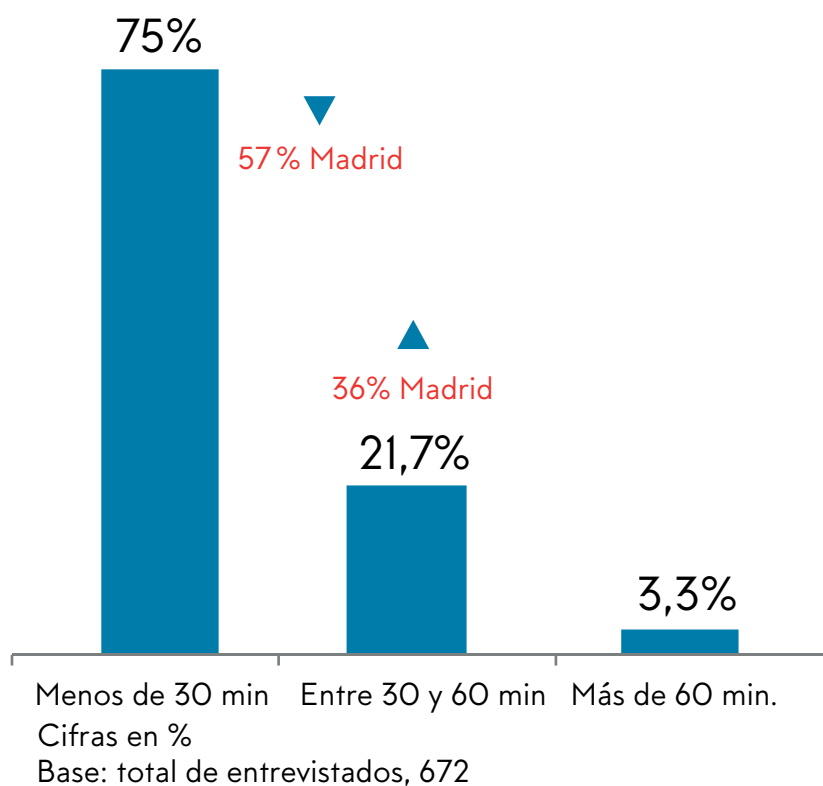
Muy de cerca le sigue otro grupo mayoritario de personas que preferiría recortarla y salir antes del trabajo (41,2%). En cuanto a subconjuntos, vemos que una mayoría sustancial de las mujeres encuestadas se muestra favorable a esta vía (48,9%), mientras que salir antes constituye una preferencia algo menor entre los hombres (34,5%).

Seguidamente, vemos que el 5,3% de las personas encuestadas dedica ese tiempo a actividades puramente laborales, como serían las comidas con los clientes. Aquí destaca un grupo mayoritario de hombres (6,7%, frente al 3,6% de las mujeres).



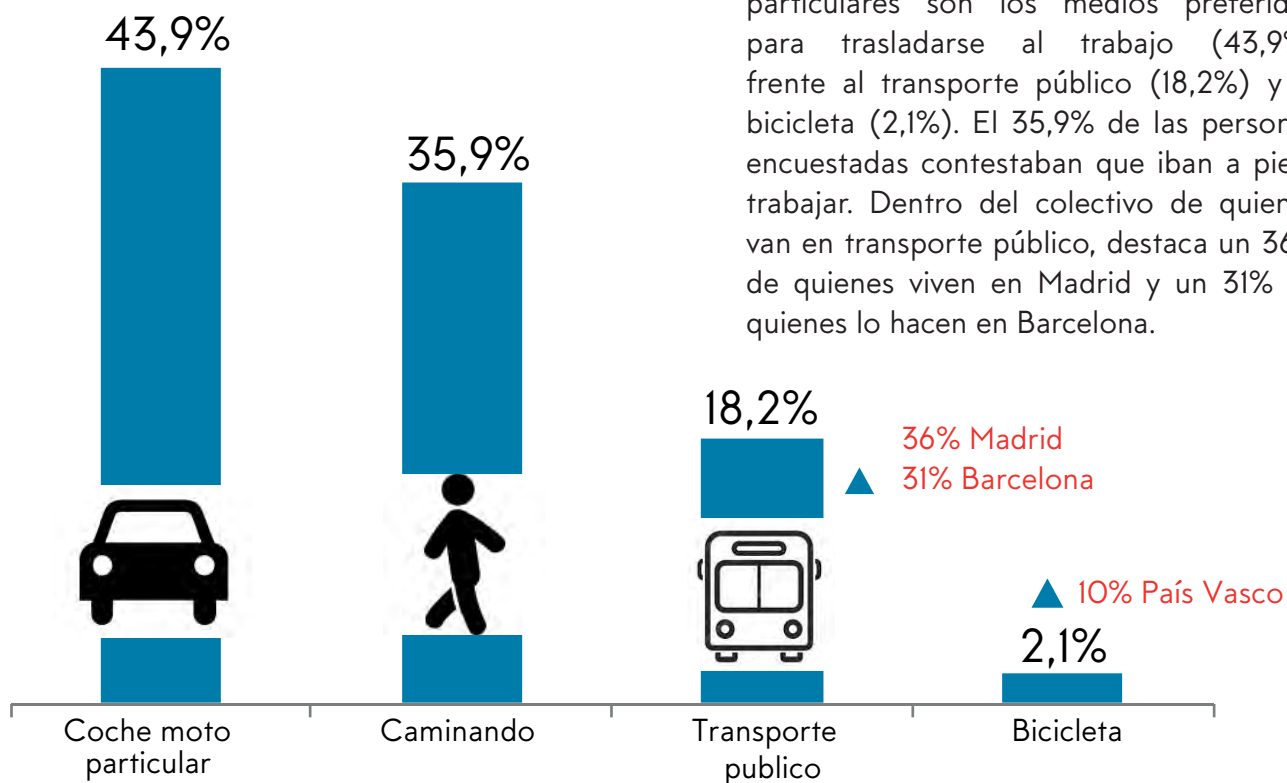
## 2.1.4. TRAYECTO AL TRABAJO

18 ¿Cuánto tiempo, de media, emplea en el trayecto del trabajo a casa?



En cuanto a los hábitos de transporte podemos observar que la mayoría de las personas encuestadas vive relativamente cerca de su lugar de trabajo, tardando menos de 30 minutos en llegar (75%). El 25% restante vive a una mayor distancia de su puesto de trabajo o, viviendo cerca, tarda más debido a un fenómeno habitual en grandes ciudades como Madrid o Barcelona: el tráfico. De hecho, del 21,7% de quienes contestaron que tardan entre 30 y 60 minutos, destaca un 36% de personas que viven en la ciudad de Madrid.

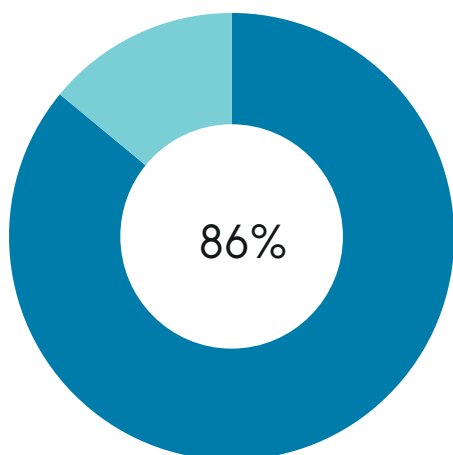
19 ¿Cómo se desplaza, normalmente, al trabajo?



También destaca que el coche o la moto particulares son los medios preferidos para trasladarse al trabajo (43,9%) frente al transporte público (18,2%) y la bicicleta (2,1%). El 35,9% de las personas encuestadas contestaban que iban a pie a trabajar. Dentro del colectivo de quienes van en transporte público, destaca un 36% de quienes viven en Madrid y un 31% de quienes lo hacen en Barcelona.

## 2.1.5. OTROS TRABAJOS REMUNERADOS

21 ¿Tiene algún otro trabajo remunerado además de este?



Base: total de entrevistados, 672

Cifras en %

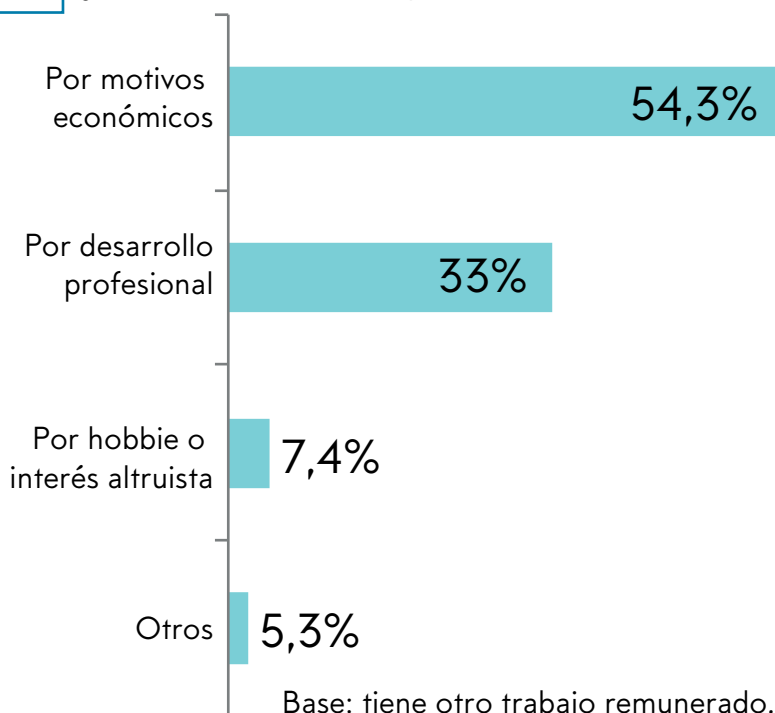
■ No, este es mi único trabajo

■ Sí, tengo otro trabajo remunerado

14%  
Sí lo tiene

Aquí es necesario alterar mínimamente el orden del informe, y traer conjuntamente las preguntas 21, 22 y 35 del informe.

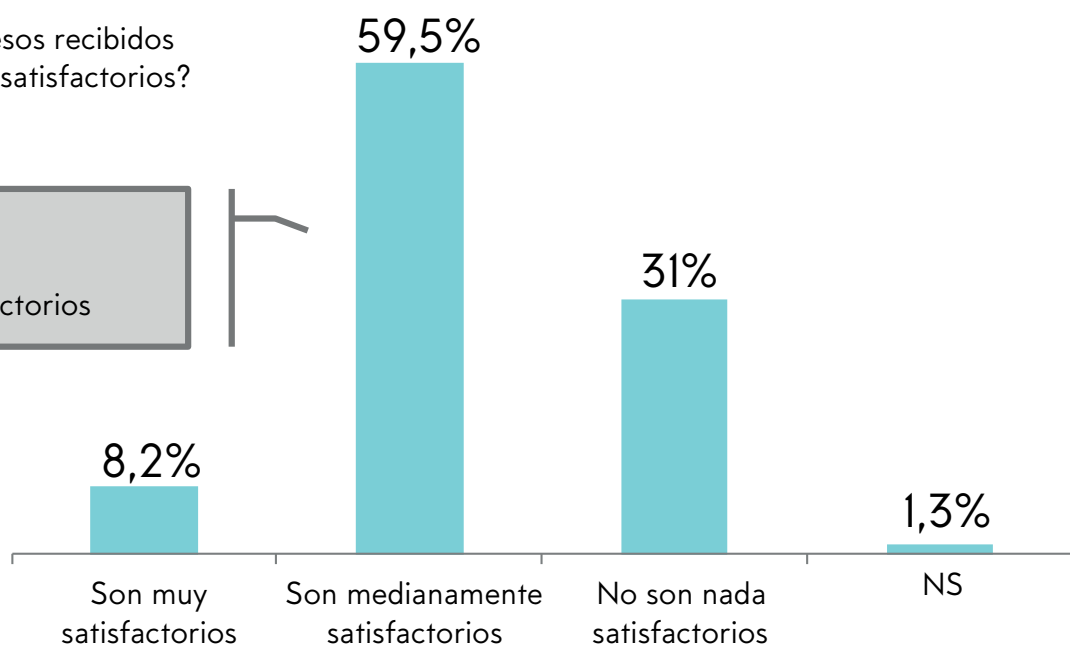
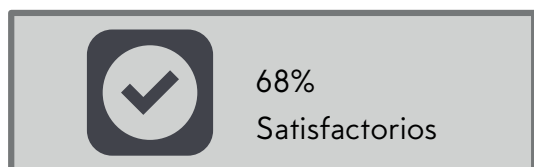
22 ¿Por qué motivo tiene algún otro trabajo remunerado?



Base: tiene otro trabajo remunerado, 94

35 ¿Diría que los ingresos recibidos de la abogacía son satisfactorios?

Cifras en %



Satisfacción con los ingresos		
	Hombre (A) (Base:341)	Mujer (B) (Base: 331)
Muy satisfactorios	10,9+B	5,4-
Medianamente satisfactorios	59,5	59,5
No son nada satisfactorios	28,2	33,8
NS	1,51	,2

Satisfacción con los ingresos			
	Unipersonal (M) (Base:275)	Pequeña (2-1) (N) (Base:273)	Grande (>6) (O) (Base: 124)
Muy satisfactorios	6,2	5,9-	17,7+ MN
Medianamente satisfactorios	56,7	62,6	58,9
No son nada satisfactorios	36,4+nO	29,7	21,8-
NS	0,7	1,8	1,6

Entre los encuestados, el 86% se dedica exclusivamente a su primera – y única – profesión, pese a que existe un 31% de personas encuestadas insatisfechas con su nivel de ingresos actual y un 59,5% que considera que son “medianamente satisfactorios”, es decir, que podrían ser mejores.

Paralelamente, del grupo de personas que tiene un trabajo remunerado adicional (14%, 94 personas encuestadas), la mayoría (54,3%) lo hace por motivos económicos y otro grupo mayoritario (33%) por el desarrollo profesional. Solo el 7,4% lo hace por interés altruista o afición.

Entrando en el análisis de la satisfacción con los ingresos, destaca que, entre el 8,2% de quienes los consideran muy satisfactorios, la mayoría son hombres (10,9%, frente al 5,4% de mujeres) y personas que trabajan en grandes despachos (17,7%, frente al 5,9% de quienes trabajan en despachos pequeños

y el 6,2% de quienes trabajan en despachos unipersonales).

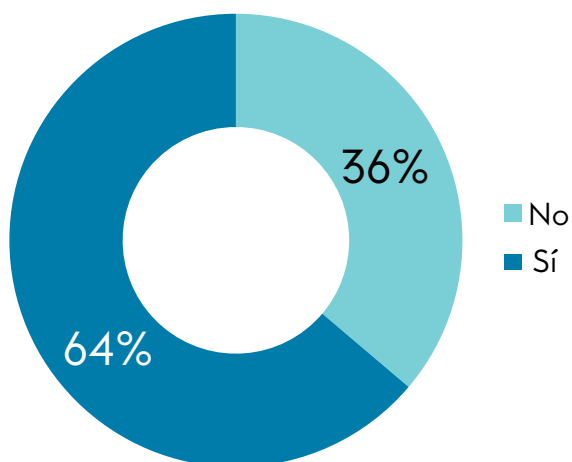
Entre el colectivo mayoritario de quienes los consideran medianamente satisfactorios, destaca la plena paridad de género, pues tanto un 59,5% de hombres como de mujeres eligieron esta respuesta. También encontramos equilibrio en el tipo de organizaciones, siendo mayoritaria entre quienes trabajan en despachos pequeños (62,6%, frente al 58,9% de quienes trabajan en un gran despacho y el 56,7% de quienes lo hacen en un despacho unipersonal).

Entre el 31% de quienes los consideran nada satisfactorios, observamos un grupo mayoritario de mujeres (33,8%, frente al 28,2% de hombres), y la mayoría de quienes trabajan en despachos unipersonales (36,4%, frente al 29,7% de quienes trabajan en despachos pequeños y el 21,8% de quienes trabajan en despachos grandes).

## 2.1.6. TELETRABAJO

23

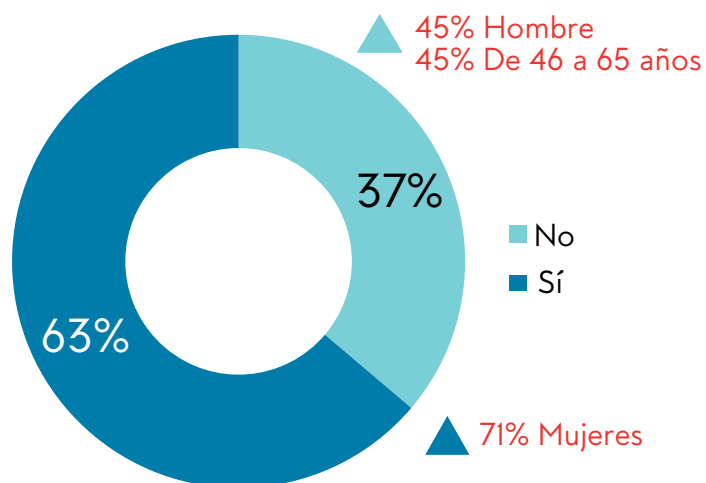
¿Está permitido en su empresa el teletrabajo?



Base: total de entrevistados, 672

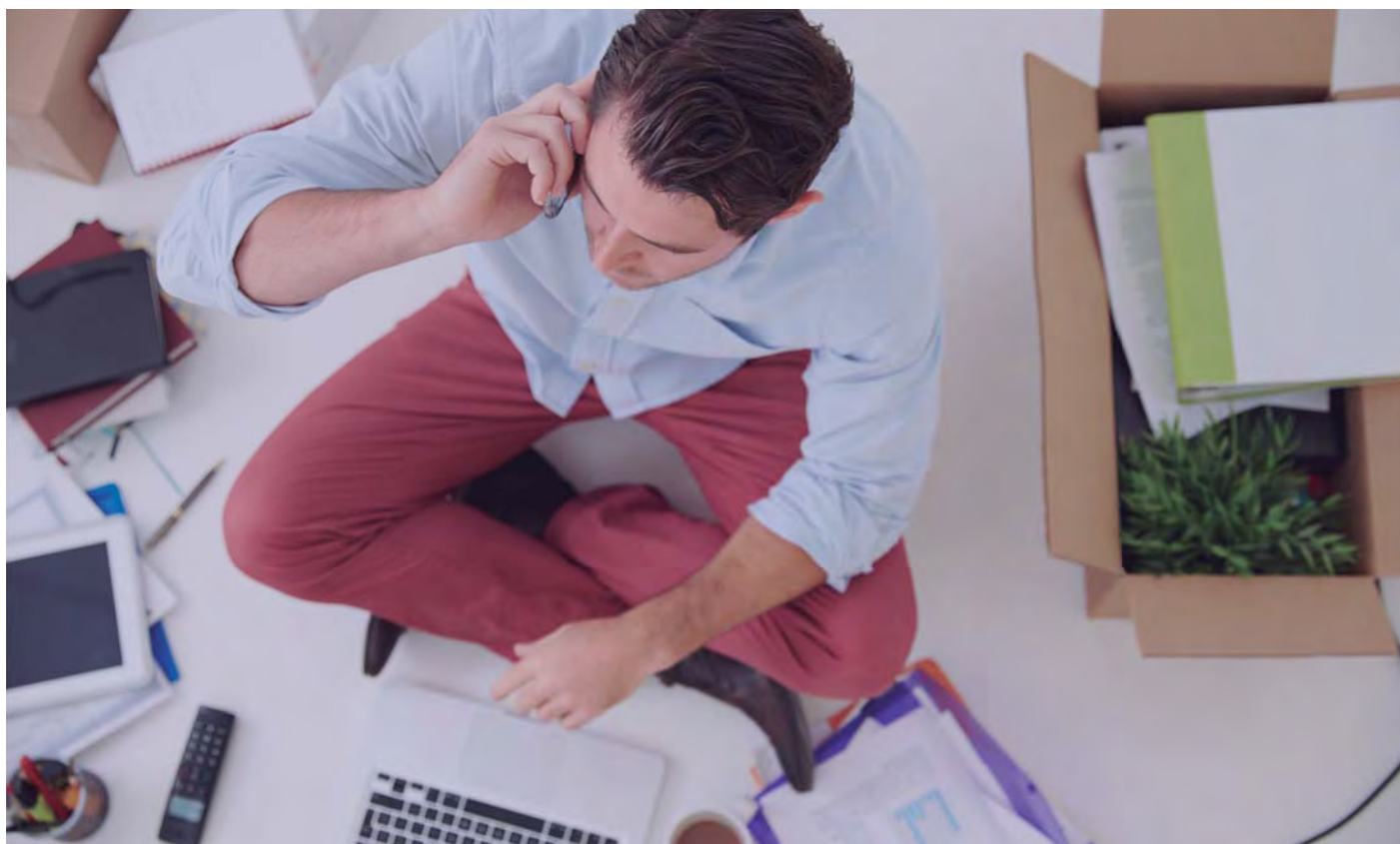
24

¿Le gusta, o le gustaría, poder trabajar más desde casa?



En rojo diferencias estadísticamente significativas

En cuanto al teletrabajo, el informe destaca que está cada vez más implantado en nuestra profesión (64%), pero también es cierto que la mayoría de las respuestas a la pregunta 24 desvela que se concibe como un complemento de la jornada laboral, y no como un medio sustitutivo. Ello se debe a que el 63% de las personas encuestadas (un 71% de las cuales son mujeres), preferirían poder trabajar más desde casa, eliminando el elemento presencialista. Solo el 37% de quienes contestaron a la pregunta 24 están conformes en trabajar desde su puesto, y no desde casa.

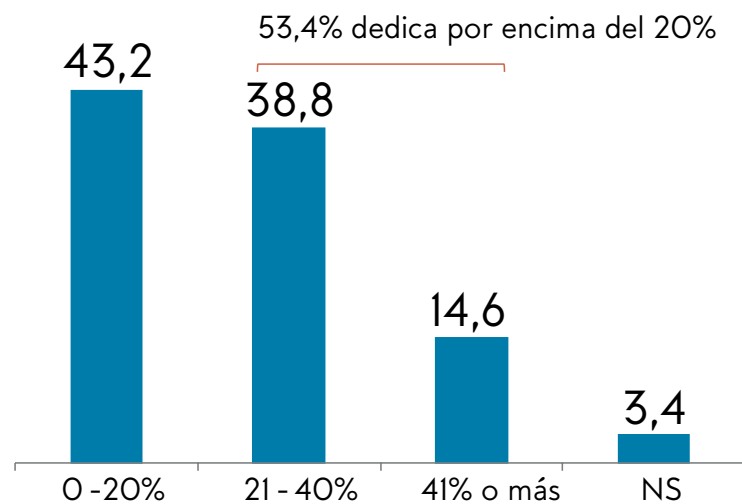




## 2.1.7. TAREAS ADMINISTRATIVAS

25

¿Qué porcentaje aproximado de su trabajo dedica a labores administrativas?

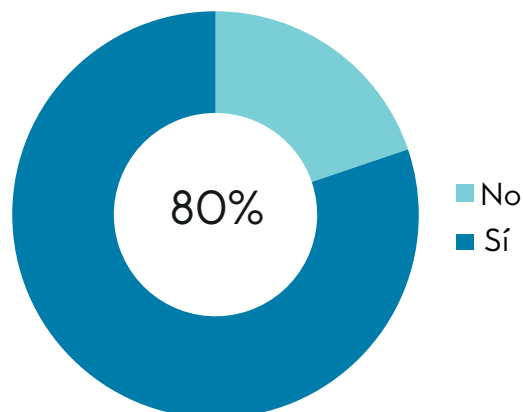


Cifras en %

Las preguntas 25 y 26 desvelan, indirectamente, la satisfacción de los abogados y abogadas encuestadas con las políticas de contratación de personal de gestión y administración. Para empezar, la mayoría de las personas encuestadas

26

¿Le gustaría poder reducir esta dedicación a las labores administrativas?



(53,4%) dedican más del 21% de su jornada laboral a realizar estas tareas y la mayoría (80%) preferiría dedicar su jornada laboral a realizar cuestiones distintas a las meramente administrativas.



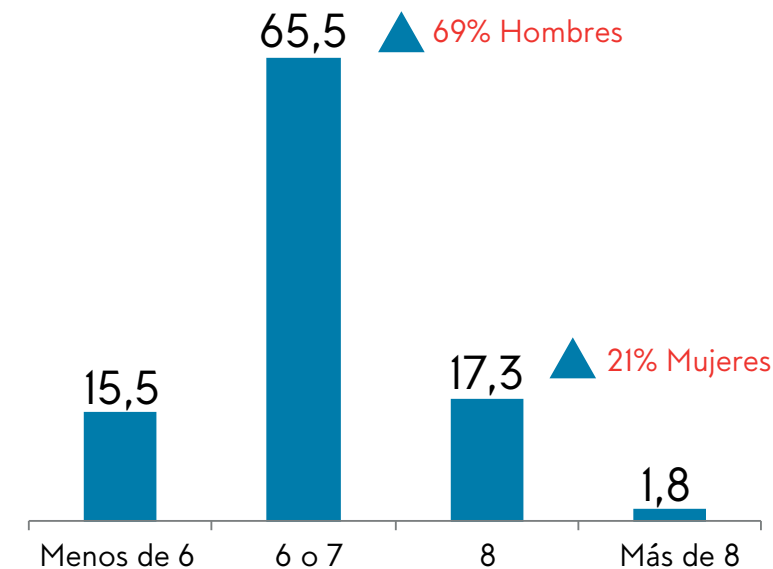
## 2.2

# HÁBITOS SALUDABLES

### 2.2.1. EL SUEÑO

27

Aproximadamente ¿cuántas horas duerme al día (en jornadas laborales)?



Cifras en %

Base: total de entrevistados, 672

En rojo diferencias estadísticamente significativas

Debemos partir con el número de horas de sueño que se consideran saludables. Según el último informe publicado por la *National Sleep Foundation* de los Estados Unidos, titulado “*The National Sleep Foundation Duration Recommendations*”, para los colectivos que han contestado la encuesta los tiempos recomendados son entre 7 y 9 horas (hasta los 65 años) y entre 7 y 8 horas (para las personas mayores de 65 años).

Pues bien, las respuestas a la pregunta 27 demuestran que la mayoría de los abogados y abogadas no duermen el número de horas necesarias (81%) – si bien, dormir una hora más o menos de las recomendadas por la *National Sleep Foundation* no es del todo negativo, pues considera que “*podría ser apropiado*” –. Esto desvela unos patrones de sueño que pueden afectar a la salud.

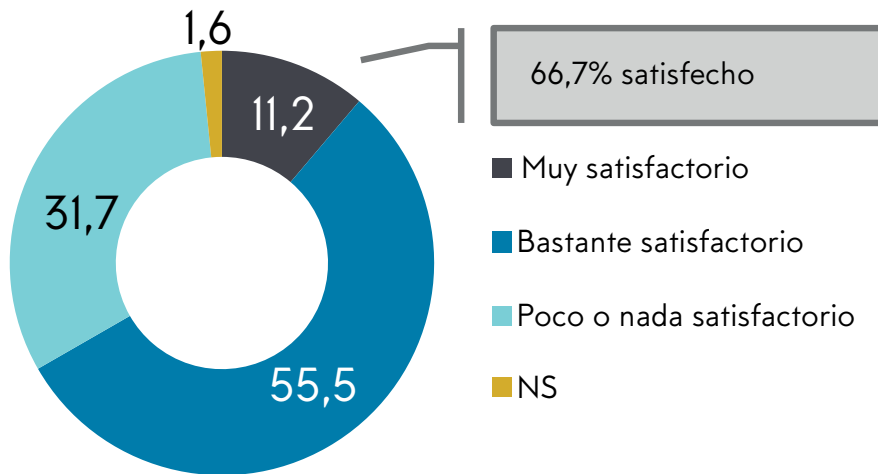
Solo el 17,3% de las personas encuestadas responden que duermen 8 horas y un grupo minoritario (1,8%), más de 8.

Véase el informe completo en:

<https://www.sleepfoundation.org/press-release/national-sleep-foundation-recommends-new-sleep-times>

28

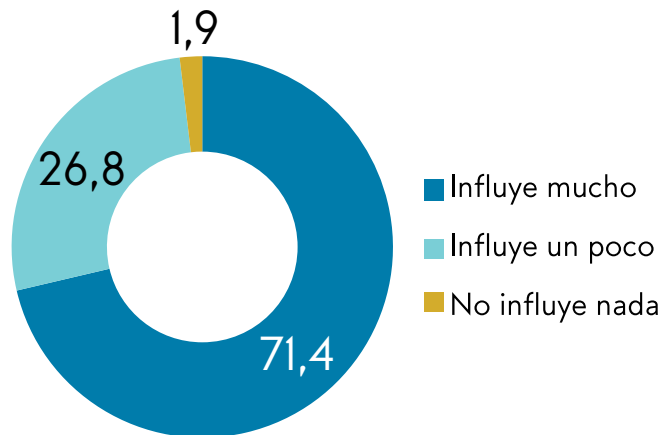
¿Cuál diría que es su nivel de satisfacción con la calidad de su sueño?



Influencia del trabajo en la calidad del sueño

29

¿Hasta qué punto cree que su trabajo influye en la calidad de su sueño?



Base: calidad de sueño insatisfactoria, 213

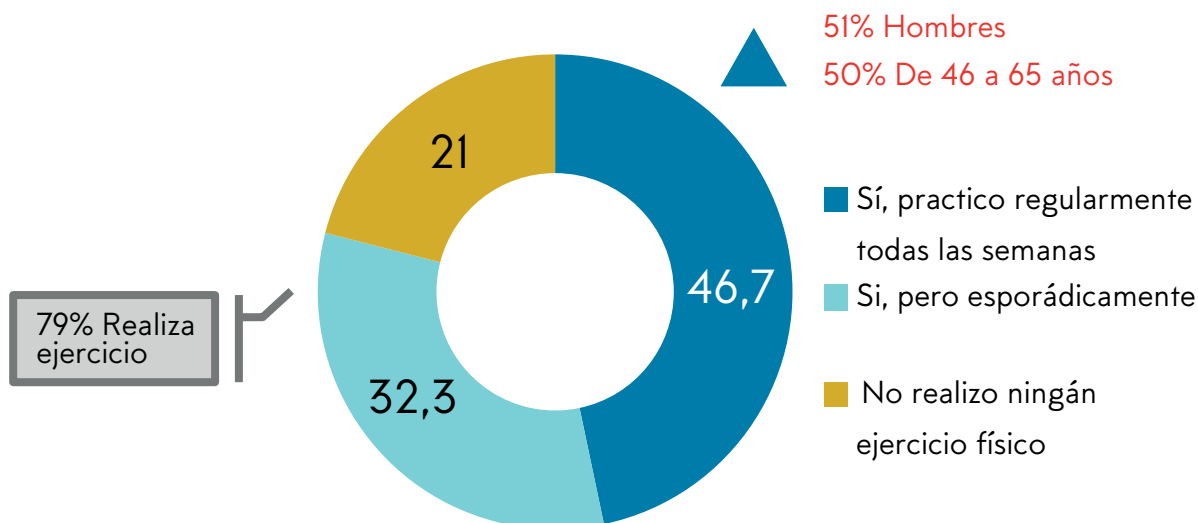
Las preguntas 28 y 29 indagaban sobre la valoración de la calidad del sueño y el impacto que consideraban que el trabajo tenía en la calidad del sueño.

Solo un 11,2% de las personas encuestadas consideran su calidad del sueño “*muy satisfactoria*”, frente al 55,5% de quienes la consideran “*bastante satisfactoria*”. Destaca, negativamente, el 31,7% de las personas encuestadas, casi un tercio, que lo consideran “*poco o nada satisfactorio*”.

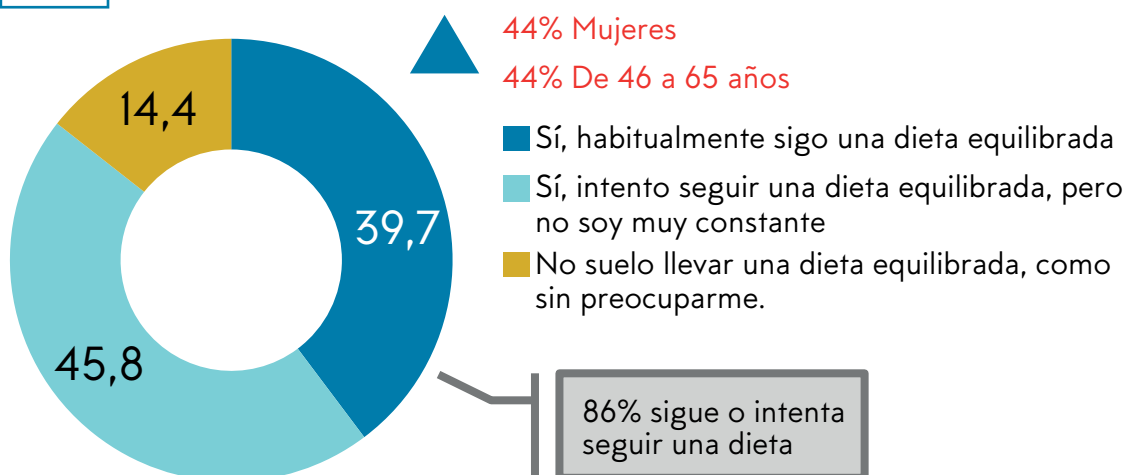
Por su lado, casi la totalidad de las personas encuestadas (98,2%) entienden que el trabajo influye, de un modo u otro, en la calidad del sueño. Concretamente, un 71,4% entiende que el trabajo influye “*mucho*” en la calidad del sueño y un 26,8% entiende que influye “*un poco*”.

## 2.2.2. EJERCICIO Y DIETA

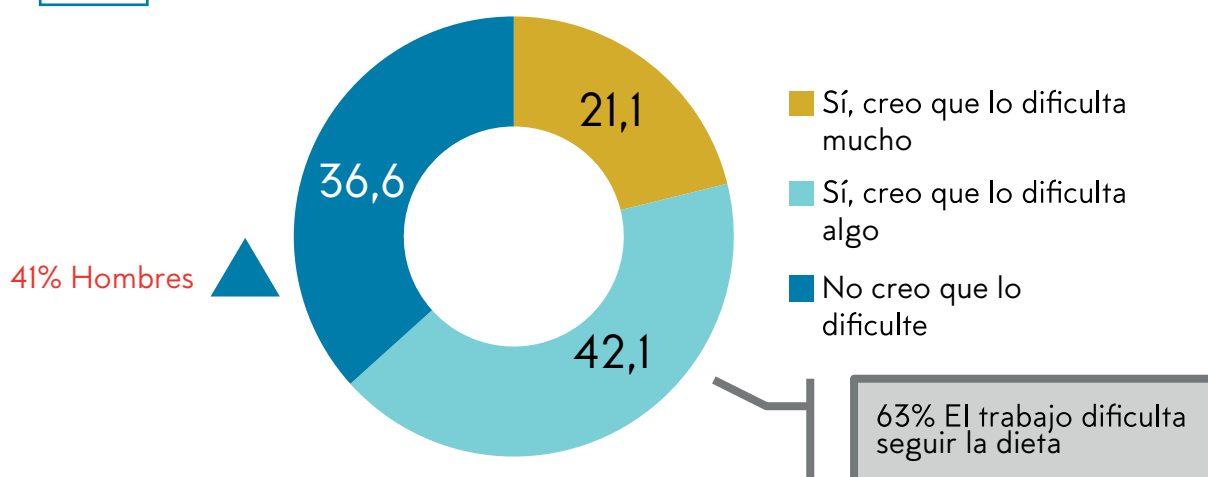
30 ¿Suele practicar algún deporte o ejercicio físico?



31 ¿Suele realizar una dieta equilibrada?



32 ¿Cree que el trabajo dificulta seguir una dieta equilibrada?



Base: total de entrevistados, 672

En rojo diferencias estadísticamente significativas

Las preguntas 30 a 32 indagaban sobre los hábitos deportivos y alimenticios de las personas encuestadas. Debemos partir de la base que la profesión del abogado o abogada es muy sedentaria, pues supone estar la mayoría del tiempo delante de un ordenador trabajando.

Partiendo de esta base, la mayoría de las personas encuestadas (79%) contestaron que hacen ejercicio físico o deporte. El 46,7% lo hace "todas las semanas" y un 32,3% lo hace "esporádicamente". Un 21% no realiza ejercicio físico alguno.

En cuanto a los hábitos alimenticios, destaca que el 85,5% de las personas encuestadas siguen o

intentan seguir una dieta equilibrada, haciéndolo con bastante frecuencia un 39,7% (destacando el 44% de mujeres y el 44% de las personas de entre 46 a 65 años), y existiendo un subconjunto importante del 45,8% de las personas encuestadas que la intentan seguir, pero que no son muy constantes. El restante 14%, no sigue ninguna dieta, y come sin preocupación alguna.

También es cierto que la mayoría de las personas encuestadas (63,1%) considera que el trabajo dificulta de algún modo u otro el seguimiento de una dieta equilibrada (un 21,1% considera que lo dificulta "mucho" y el 42,1% considera que lo dificulta "algo").

### 2.2.3. RIESGOS PARA LA SALUD

**30** ¿Cuáles de los siguientes riesgos para la salud cree que tiene el ejercicio de la abogacía y en qué grado? En una escala de Muy elevado (4) a Nada elevado (1)

Cifras en %

	(4) Muy elevado	(3) Elevado	(2) Bajo	(1) Nada elevado	NS
Estrés	83,5	15,3	0,9	-	0,3
Sedentarismo	46,1	45,1	7,6	0,9	0,3
Insomnio	31,7	49	15,5	3	0,9
Sobrepeso	17,6	48,2	24,9	5,5	3,9



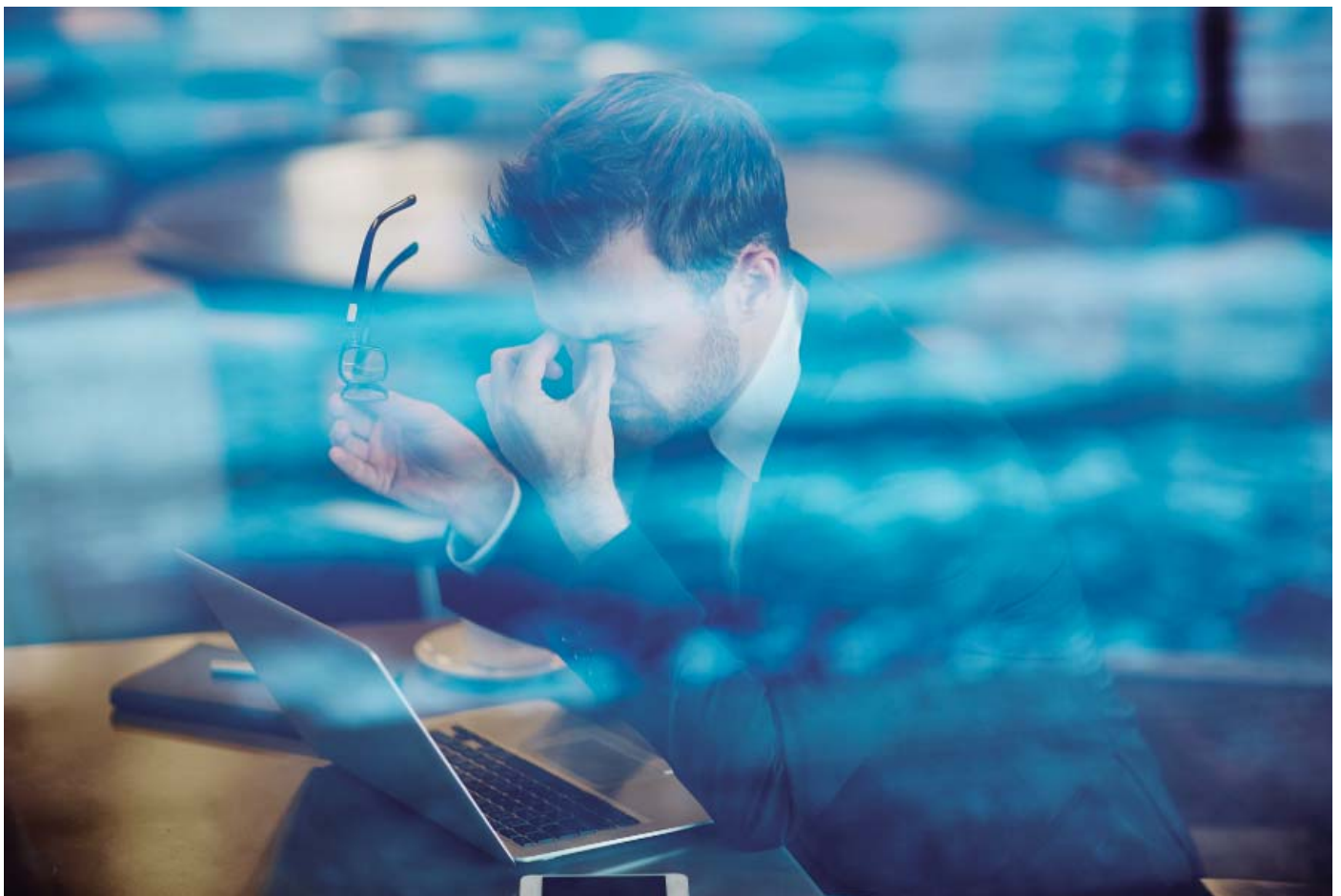
	TOTAL ELEVADO	TOTALB AJOM	EDIA (1- 4)
Estrés	98,8	0,9	3,8
Sedentarismo	91,2	8,5	3,4
Insomnio	80,7	18,5	3,1
Sobrepeso	65,8	30,4	2,8

Base: total de entrevistados, 672

La pregunta 33 es una de las más relevantes, pues preguntaba a las personas encuestadas que seleccionaran, libremente, cuál de los cuatro factores que se indicaban (estrés, sedentarismo, insomnio y sobrepeso) suponía un riesgo inherente de la profesión y el grado en que lo era (en una escala de muy elevado a nada elevado).

Sorprende que más del 60% de todas las personas encuestadas consideran que los cuatro factores propuestos suponen un riesgo elevado o muy elevado de la profesión. Empezando de menos a más, el 65,8% de las personas encuestadas consideran que el sobrepeso es un riesgo elevado (48,2%) o muy elevado (17,6%) de

la profesión. Un 80,7% considera que el insomnio es un riesgo elevado (49%) o muy elevado (31,7%) de la profesión. Un 91,2% de las personas encuestadas considera que el sedentarismo es un riesgo elevado (45,1%) o muy elevado (15,3%). Y, finalmente, destaca el estrés, pues casi todas las personas encuestadas (98,8%) consideran que es un riesgo elevado (15,3%) o muy elevado (83,5%). Es también destacable que ninguna de las 672 personas encuestadas haya contestado que el estrés no es un riesgo “nada elevado” de la profesión.



## 2.3

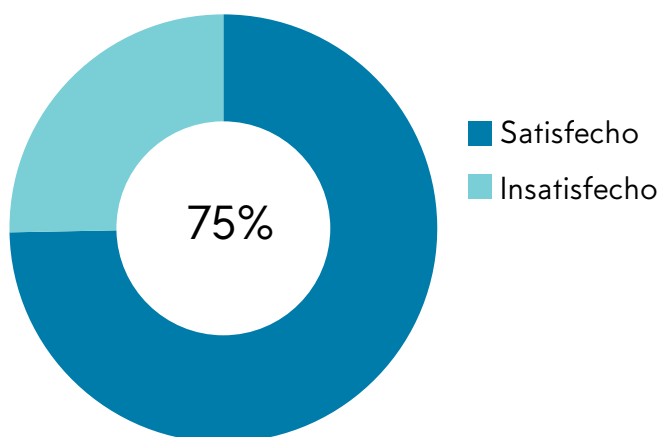
# SATISFACCIÓN CON LA PROFESIÓN

### 2.3.1. CARRERA PROFESIONAL

37

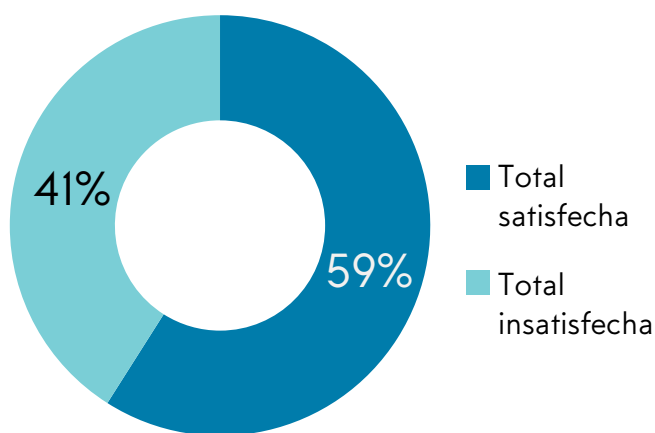
¿Cuál es su grado de satisfacción con el desarrollo y ritmo de su carrera profesional?

Cifras en %



38

¿Está su familia satisfecha con el tiempo que dedica a su actividad profesional?



Base: con familia, 672

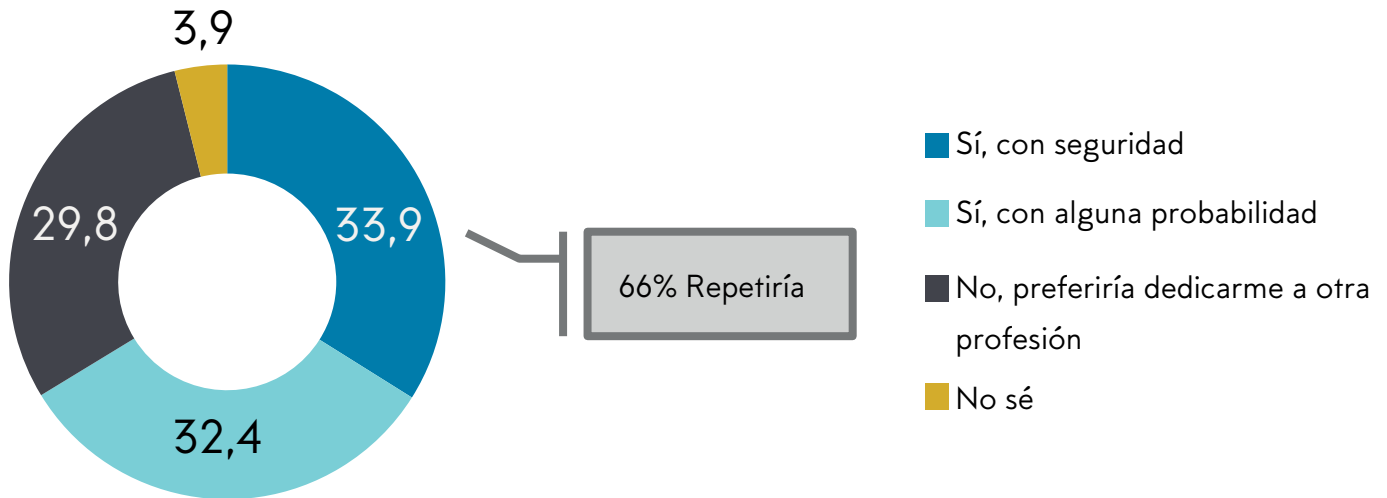
Las preguntas 37 y 38 de la encuesta muestran el nivel de satisfacción personal con el desarrollo y ritmo de la carrera profesional (37) y familiar con el tiempo dedicado a la actividad profesional (38). Destaca que el 75% de las personas encuestadas están satisfechas con el desarrollo y ritmo de su carrera profesional (frente al 25% de quienes se muestran insatisfechos). Estos datos cuadran con la muestra (pregunta 10), pues un 68% de las personas encuestadas son socios (74,2%) o socias (61,6%) de un despacho, un 20,2% son abogados (17,6%) o abogadas (23%) seniors y un 11,8% son abogados (8,2%) o abogadas (15,4%) juniors.

En cuanto al nivel de satisfacción familiar, podemos observar que existe un porcentaje importante de personas encuestadas cuyas familias están insatisfechas con la dedicación profesional (41%, frente al 59% de quienes indican que se muestran satisfechas).

39

Si pudiera volver al principio, ¿volvería a ejercer de abogado/a?

Cifras en %



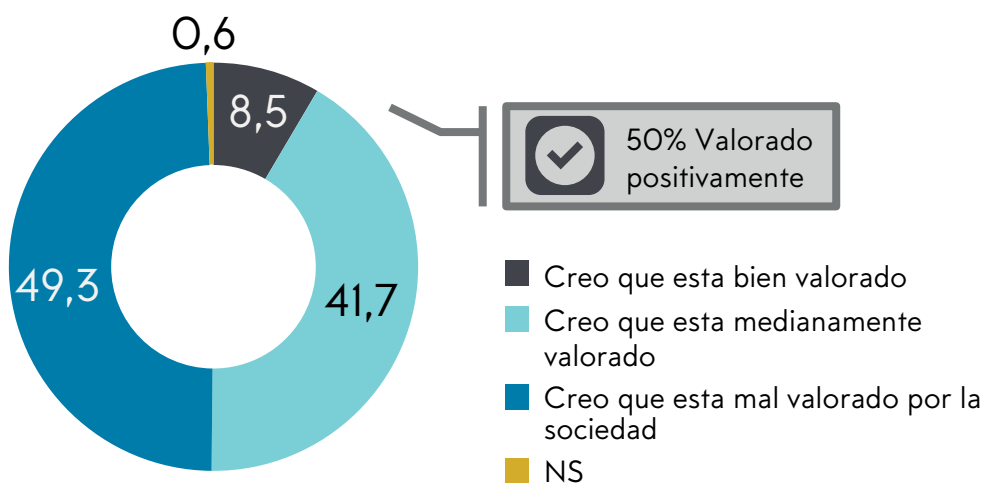
La pregunta 39 indagaba sobre la cuestión de si las personas encuestadas consideran que eligieron bien su carrera profesional. Cerca de tres cuartas partes de la muestra (66,3%) afirman que volverían a ejercer como abogados o abogadas, estando partido de forma casi simétrica entre quienes lo harían con seguridad (33,9%) y quienes con “alguna probabilidad” lo harían (32,4%). Sorprende también el 29,8% de las personas encuestadas que contestan que preferirían dedicarse a otra profesión distinta que la de abogado.

## 2.3.2. VALORACIÓN SOCIAL DE LA ABOGACÍA

36

¿Diría que actualmente el ejercicio de la abogacía está bien valorado por la sociedad?

Cifras en %



La última pregunta de la encuesta indagaba sobre la percepción que tenían las personas encuestadas acerca de la valoración que la ciudadanía tiene de la profesión. Destaca que poco más de la mitad de las personas encuestadas considera que está valorada positivamente (50,2%, de los cuales solo el 8,5% afirman que está “bien valorado”, frente al 41,7% de quienes consideran que está “medianamente valorado”).

Base: total de entrevistados, 672

El 49,3% de los encuestados responden que la profesión se encuentra actualmente mal valorada entre la ciudadanía.



# 3

## CONCLUSIONES

El informe traslada varios datos relevantes de la profesión que se resumirán a continuación:

### El estrés, el sedentarismo, el insomnio y el sobrepeso, los grandes riesgos de nuestra profesión:

Pese a ser una de las últimas preguntas de la encuesta, los datos que desvela la hacen merecedora de encabezar el apartado de conclusiones. De los cuatro factores de riesgo propuestos en la encuesta, todos ellos son considerados por la mayoría de las personas encuestadas como riesgos elevados o muy elevados de nuestra profesión.

Destaca por encima de todo el **estrés**, pues el 83,5% de las personas lo consideran como un riesgo muy elevado de nuestra profesión y un 15,3% lo califican de elevado. No hay nadie que lo califique como “*nada elevado*”.

Seguidamente encontramos el **sedentarismo**, considerado por el 46,1% de las personas encuestadas como un riesgo muy elevado, y por el 45,1% como elevado. Un poco por debajo se encuentra el **insomnio**, considerado por el 31,7% de las personas encuestadas como un riesgo muy elevado, mientras que el 49% lo califica como elevado.

Finalmente, bastante por debajo – pero superando la barrera del 60% sumando a quienes lo valoran como elevado o muy elevado – encontramos al **sobrepeso**. El 17,6% lo considera un riesgo muy elevado, frente al 48,2% de quienes lo consideran elevado.

### Calidad de vida:

Para empezar, muestra una insatisfacción generalizada respecto de la calidad de vida en los grandes despachos, pues el 70% de las personas que contestaron la encuesta consideraban que la mejor calidad de vida se obtenía trabajando como autónomo o en un despacho pequeño.

### La conciliación, una prioridad para las personas encuestadas:

La conciliación entre la vida personal y familiar y la laboral se muestra también como una prioridad de las personas encuestadas, pues pese a que la mayoría de las personas encuestadas trabajan más de 40 horas semanales (73,4%) en jornada partida (87%) y consideran que su nivel de ingresos es, en gran medida, medianamente satisfactorio (59,5%), también es cierto que la mayoría de las personas encuestadas preferiría cobrar menos y poder dedicar más tiempo a su familia o a su vida personal (82%). Otro dato relevante al respecto es que

la percepción de la familia del abogado o abogada respecto al nivel de dedicación profesional es mayoritariamente favorable (59%), pero también existe un importante número de familias que se muestran insatisfechas (41%).

Si bien es cierto que la mayoría de las personas encuestadas (71%) tienen más de una hora para comer, los datos revelan que un grupo importante de las personas encuestadas preferiría que se acortaran estos tiempos para poder salir antes del trabajo (41,2%). Destaca también que las mujeres son más proclives a tener menos tiempo para comer y poder salir antes de trabajar (48,9%).

En esta línea, destaca que el teletrabajo sigue siendo una prioridad en la profesión y destaca nuevamente que la mayoría de las personas encuestadas contestaba que le gustaría poder teletrabajar más desde casa (63%, un 71% de las cuales, mujeres). Por lo tanto, indirectamente, el informe desvela que en nuestro país y nuestra profesión el teletrabajo, pese a ser mayoritariamente aceptado (64%), se concibe más como un complemento de la jornada que un sustitutivo.

### Los ingresos, otra asignatura pendiente:

Junto con la conciliación, también es cierto que el informe arroja datos preocupantes sobre los niveles de ingresos, pues pese a que como ya se ha dicho, la mayoría de las personas encuestadas consideran que su nivel de ingresos es medianamente satisfactorio, nos encontramos que una parte de las personas encuestadas (14%) tienen otro trabajo, mayoritariamente por motivos económicos (54,3%). Del 86% de quienes no tienen otros empleos, no se desvela el motivo, ya sea por tiempo, o por satisfacción con su nivel salarial, máxime cuando el 31% de las personas encuestadas consideraba que sus ingresos no eran “*nada satisfactorios*”.

### Hábitos saludables:

En relación con los hábitos saludables, destaca que la mayoría de las personas encuestadas contestaron dormir un número de horas por debajo del que la *National Sleep Foundation* considera como óptimo (81%), algunas dormían un número no óptimo, pero algo adecuado (65,5%) y un grupo minoritario lo hacían en niveles poco saludables (15,5%).

También debe subrayarse que la mayoría de las personas encuestadas están, de algún modo, satisfechas con la calidad de su sueño (66,7%) y casi todas las personas encuestadas consideran que la calidad del sueño se ve afectada, de algún modo, por el trabajo (98,2%).

En relación con la práctica de ejercicio físico, el 79% de las personas practican ejercicio o deporte, incluso durante la hora de la comida (42,6% de las personas encuestadas). En cuanto a la dieta, destaca que el 85,5% de las personas encuestadas tratan de seguir hábitos alimenticios saludables, como son las dietas. Aunque también afirman que el trabajo dificulta, de algún modo, poder seguir una dieta equilibrada (63,1%).

### La mayoría de las personas encuestadas, si tuvieran la oportunidad, volverían a ejercer como abogados:

Existe una satisfacción generalizada con la profesión, pues el 66,3% de las personas encuestadas repetiría nuevamente como abogado si tuviera la ocasión. También debemos subrayar un importante 29,8% de las personas encuestadas que descartan categóricamente la posibilidad, si tuvieran la oportunidad de hacerlo.

# 4


---

## PARTE EXPERIENCIAL

---

La inclusión del **componente experiencial** en el Primer Estudio sobre la salud y el bienestar de la Abogacía le da una dimensión especial a este trabajo realizado por el Instituto de la Salud Mental de la Abogacía (ISMA) y Lefebvre. Esto es así porque los abogados que lo han deseado han podido formar parte activa del proyecto y nos ha permitido evaluar el estrés y la calidad de vida basándonos en **datos cuantitativos y cualitativos**, con el fin último de hacer un diagnóstico e identificar e implementar las medidas y políticas que contribuyan a **mejorar la salud de la profesión**.

La parte experiencial recoge la actividad real de abogados en un proyecto de **Legaltech**, que ha consistido en la entrega del primer wearable diseñado para los



profesionales jurídicos, la **pulsera Lex-On**. Ésta mide el rendimiento del despacho a través de la salud de sus profesionales con datos como el estrés, la actividad, la energía o la productividad. Durante un mes se han monitorizado los datos biométricos y el próximo día 11 de mayo, en el Congreso de la Abogacía Española que se celebrará en Valladolid, presentaremos las principales conclusiones sobre el **trabajo**, los **hábitos saludables** (sueño, ejercicio, dieta...) y sobre la **satisfacción con la profesión**, entre otros.

La **participación** de los abogados en esta pionera iniciativa sobre la salud, tanto a través del cuestionario anónimo como de las pulseras de actividad, ha sido muy elevada, lo que confirma que se trata de un tema que cada vez cobra más protagonismo en nuestra profesión y que nos motiva a seguir remando en el cometido de quienes formamos parte del ISMA de mejorar el bienestar del sector legal a través de:

- La determinación del estado mental de este colectivo legal
- La identificación de los factores de riesgo propios del ejercicio de la profesión
- El fomento y la implementación de políticas de bienestar en los despachos, colegios profesionales, Administración de Justicia y facultades de Derecho



Gracias a este proyecto hemos visto cómo los abogados han tomado conciencia de métricas sobre parámetros clave de su salud y, por ende, de su calidad de vida, lo que redundará a su vez en la productividad y **alto rendimiento**. Las pocas horas de sueño y el alto nivel de estrés han sido un común denominador en la mayoría de los casos.

El ejercicio de la abogacía implica un alto nivel de exigencia, dedicación y sacrificio, con largas jornadas laborales que están provocando cada vez más estrés, adicciones o ansiedad en muchos profesionales y, en consecuencia, desembocando en bajas por depresión, absentismo y merma en la productividad. Esta realidad, por tanto, ha comenzado a medirse en términos económicos y la abogacía tiene la necesidad de convertir sus organizaciones en **Despachos Saludables** implementando **programas well-being** que, como prioridad, nos permitan crecer en salud. Y el propio profesional debe ser también el primero que coja esas riendas y apueste por el **well-being** (deporte, nutrición, descanso reparador, etc).

Creo firmemente en este proyecto, en la necesidad de diagnóstico, métricas e implementación de medidas que nos permitan alcanzar un **estilo de vida saludable en la abogacía, con equilibrio entre lo personal y lo profesional**, con la estabilidad necesaria para crecer como personas y poder aportar valor a la sociedad.

Trabajos como éste conseguirán que nuestro objetivo sea una realidad. Tiempo al tiempo. Y salud, mucha salud.

**Paula Fernández Ochoa**

**Socia de +MoreThanLaw y Fundadora de VivircorRiendo  
Miembro del Comité de Bienestar del ISMA**

# CARMEN PÉREZ ANDÚJAR

Durante las dos últimas semanas mi pulsera Fitbit me ha acompañado las 24 horas del día. La verdad es que me ha ayudado a darme cuenta de tres cosas: la primera que mi nivel de actividad está bastante por encima de la media dentro de mi gremio; la segunda que duermo pocas horas, aunque mi sueño sea de calidad y la tercera que controlo bastante mi estrés. Sin duda, tres apreciaciones muy positivas teniendo en cuenta que nuestra profesión es sedentaria, muy exigente y estresante.

Pero si yo hubiera participado en este estudio hace un año y medio mis resultados habrían sido desastrosos. En septiembre de 2017 tomé conciencia de que para poder seguir ejerciendo mi profesión con calidad debía buscar la forma de cuidar mi cuerpo y mi mente, porque el estrés había acampado en mi día a día y era imposible gestionarlo. Empezar a hacer deporte, con cierto miedo y escepticismo, y controlar mi alimentación han hecho que a día de hoy vuelva a disfrutar de mi profesión que, aunque tiene puntas de estrés importantes las gestiono de forma más eficiente y con menos impacto en la calidad de mi vida y de mi sueño.

**Carmen Pérez Andújar**  
**@CPEREZANDUJAR**

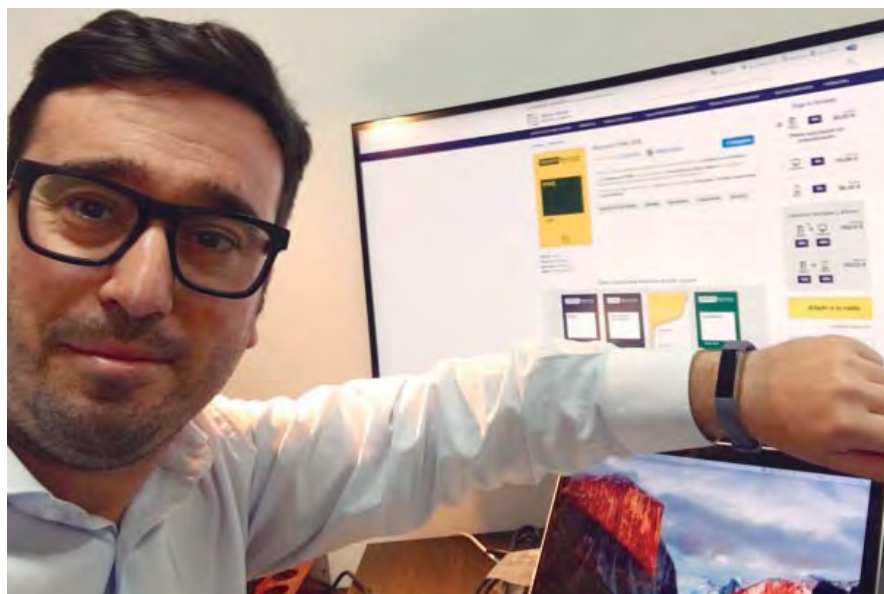
**Abogada, Consejera electiva del Consejo  
General de la Abogacía Española y #JuniorRunner**



“ Nuestra  
profesión es  
sedentaria,  
muy exigente  
y estresante ”

# LUIS

## ABELED0 IGLESIAS



“ Sin duda seguiré utilizando este tipo de wearable para controlar mi salud ”

Antes de comenzar a relatar mi experiencia me gustaría agradecer a Lefebvre y a ISMA (Instituto de Salud Mental de la Abogacía) la invitación a participar en este novedoso, divertido e interesante proyecto sobre la salud y bienestar de la abogacía española. También me gustaría agradecer a Agustín Born su buen hacer en la tarea de orientarme para el funcionamiento del proyecto.

Sin duda ha sido un proyecto audaz, diferente, divertido y sobre todo de mucho interés.

No me había acercado antes al mundo de las pulseras *wearable*. Es mi primera experiencia con la medición de parámetros que desconocía que se podían medir.

Así, desde la visión de un novato, quiero destacar la utilidad de la pulsera sobre todo para medir la actividad y el descanso. Especialmente el descanso. Nunca podría imaginar que pudiera dormir tan poco. En mi caso he descubierto que duermo bastante menos de siete horas. De hecho, en Semana Santa, dormí una media de algo menos de ocho, estando de semivacaciones. Lo que puede explicar alguno de mis males (aproximarme a la crisis de los 40 seguro que ayuda).

También me llamó la atención la medición del ritmo cardíaco. Otro parámetro al que nunca había hecho caso pero que me ha ayudado a entender mi estado físico. Y que manejo bastante bien el estrés del trabajo (por suerte siempre he sido una persona tranquila).

En definitiva, me ha parecido un proyecto muy interesante, al que estoy enormemente agradecido porque me ha ayudado a conocerme mejor en una realidad, control de la salud, que difícilmente me hubiera acercado.

Sin duda seguiré utilizando este tipo de *wearable* para controlar mi salud porque me parece enormemente útil. Sobre todo a los que vamos teniendo una edad pero creemos que seguimos en la veintena.

Os recomiendo que lo probéis.

**Luis Abeledo Iglesias**

**Abogado. AIDAMAR. Abogados y Asesores Tributarios.**

# MARLEN ESTÉVEZ SANZ

“La pulsera es como tu buena conciencia”



Llevar la pulsera me ha ayudado a ser consciente de lo importante que es mantener un equilibrio en todo lo que hacemos, a pesar de que la mayor parte de las veces el día a día nos impida conseguirlo. ¡He podido constatar que duermo menos de lo que creía y que me muevo poco, pero la buena noticia es que ya he puesto remedio! La pulsera es como tu buena conciencia que te avisa mandándote alertas sobre la importancia de desconectar y levantarte aunque sea sólo para estirar las piernas. Asimismo, me ha parecido tremendamente útil el conocer mis pulsaciones y qué es lo que más estrés me genera. Aunque tengo que decir que me ha parecido cuanto menos llamativo el resultado, pero este dato me lo guardo para mí.

**Marlen Estévez Sanz**

**Presidenta de Women in a Legal World y socia de Roca Junyent**

“Un entretenido reto que te ayuda a mejorar hábitos”

# LUCAS OSORIO

La pulsera es sin duda una herramienta muy útil para el objetivo de conseguir una vida más sana. Fácil de seguir y cómodo de llevar. En un primer momento te permite cuantificar muchos datos que antes podían pasar desapercibidos: tiempo de actividad diaria, calorías consumidas, ritmo cardiaco, etc. Y a partir de ese momento, con esos datos iniciales de referencia, la fijación de objetivos “saludables” se convierte en un entretenido reto que te ayuda a mejorar hábitos.

**Lucas Osorio**

**Office Managing Partner  
Hogan Lovells International**



# SARA MOLINA PÉREZ-TOMÉ

Esta iniciativa nació con la vocación de tener **datos objetivables** más allá de lo que contestamos de forma políticamente correcta acerca del bienestar. Formar parte del estudio a nivel experiencial ha sido algo único ya que me ha permitido aunar mi pasión por **las personas y la tecnología**.

Además, mis medidas biométricas me han servido para tomar conciencia de que duermo 8 horas pero que en ocasiones mi sueño no es de calidad por ejemplo el día que no hago algo de ejercicio. Ha sido una forma práctica de concienciarme acerca de que meterse en la cama después de un día intenso sin desconectar hace que el cerebro no descanse, ya que el estrés aumenta las respuestas fisiológicas y psicológicas del organismo. Esta sobreexcitación es incompatible con el estado de relajación que el cuerpo y mente requieren para entrar en el sueño relajado y reparador.

*“El estrés aumenta las respuestas fisiológicas y psicológicas del organismo”*

En cuanto a la **gestión del estrés** me ha servido para detectar como reaccionaba mi cuerpo ante determinadas situaciones y como esto se refleja en el aumento de mis pulsaciones. Es entonces cuando me ha resultado muy útil para detectar cuando y cómo desconectar para continuar rindiendo mucho más.



Por último, este indicador me ha resultado interesante para trabajar la **gestión emocional** y detectar cuando estoy en el estado idóneo para resolver conflictos y liderar diferentes situaciones personales y profesionales de forma adecuada.

**En definitiva, escuchar a nuestro cuerpo no siempre es fácil y esta experiencia me ha permitido conocerme mejor, ser más eficiente y rendir de forma saludable.**

Sara Molina Pérez-Tomé

Miembro del Comité de Bienestar  
del ISMA-MHILP



# MARÍA EUGENIA GAY

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define salud como un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Por este motivo, considero muy importante que la abogacía sitúe el bienestar emocional como un aspecto más a tener en cuenta en relación al desarrollo de su actividad profesional.

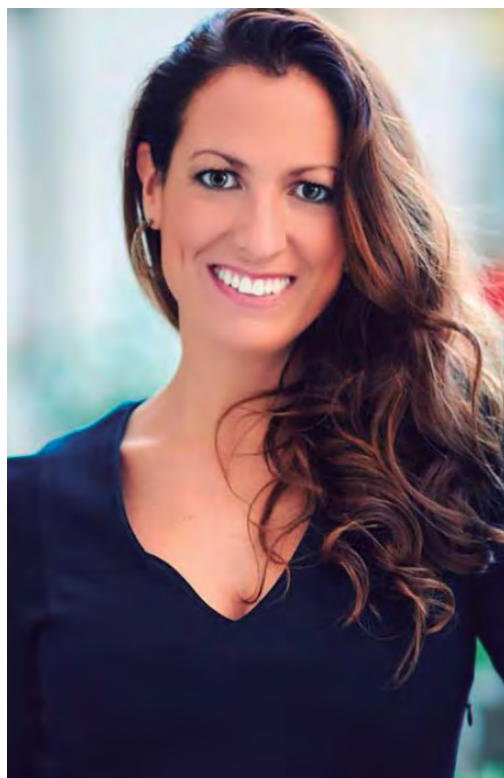
Hoy en día, debemos convivir y lidiar con un alto porcentaje de estrés, dada la carga emocional que conlleva nuestro trabajo. Debemos aprender a afrontar las tensiones, debemos ser conscientes de nuestras capacidades y límites para trabajar de forma productiva y fructífera.

Mayoritariamente las empresas centran sus objetivos en la obtención de beneficios y descuidan el trato que dispensan a sus trabajadores y trabajadoras. Por ello, tanto a nivel social como empresarial debemos hacer una profunda reflexión, que vaya más allá de ganar dinero. Las empresas y los profesionales debemos contribuir a mejorar la sociedad, y ello pasa por el respeto y el cuidado de los trabajadores y trabajadoras. Se debe actuar con ética y responsabilidad. Solo así podremos generar un impacto positivo en el entorno y contribuir a un mayor bienestar de las personas.

Por ello, valoro muy positivamente la iniciativa pionera de Lefebvre y el Instituto de Salud Mental de la Abogacía – Mental Health Institute of Legal Professions (ISMA-MHILP), de realizar un Estudio sobre la Salud y el Bienestar de la Abogacía Española.

Un reto ilusionante al que me he sumado llevando la pulsera de actividad que recoge los datos monitorizados que son un reflejo de la actividad real de abogados y abogadas.

Sin duda, sus resultados nos ayudarán de forma óptima a tomar decisiones y medidas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de todos los profesionales que formamos parte de la abogacía.



“ Sus resultados nos ayudarán de forma óptima a tomar decisiones ”

**María Eugenia Gay**

**Decana del Ilustre Colegio de la Abogacía de Barcelona**

# FÉLIX GARCÍA CASTRO

Usar la pulsera me ha permitido ser consciente de la actividad física que realizaba en mi día a día. A pesar de que soy una persona deportista en general, me ha servido para hacer un seguimiento de mis situaciones de estrés, con datos que no me esperaba e, incluso, de la calidad del sueño.

De hecho, a veces cuando dormimos, no somos conscientes de que no descansamos y esto se produce, en gran medida, por los momentos complicados en los que nos vemos implicados los abogados. Aún así estoy bastante contento con los resultados y he visto cumplidos los objetivos que me había marcado.

En general, opino que este tipo de pulseras deberían utilizarse de forma estival para controlar algunos parámetros de nuestra vida diaria y adoptar hábitos de vida saludables.

**Félix García Castro**

**Abogado de Montero Carrión Abogados**

“ La pulsera me ha permitido ser consciente de la actividad física que realizaba en mi día a día ”





5

---

## LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LA ABOGACÍA ANGLOSAJONA: DATOS Y EXPERIENCIAS

---

La salud mental y el bienestar de la abogacía han adquirido máxima relevancia en la abogacía anglosajona durante estos últimos años. Y es que los diferentes estudios que se han llevado a cabo en Estados Unidos y Reino Unido constatan que los problemas de salud mental (estrés, ansiedad, depresión, ideación suicida y suicidio, entre otros) y adicciones (alcohol y consumo de drogas) de las abogadas y abogados son preocupantes.

En este apartado, damos voz a los principales activistas y expertos en este ámbito. De este modo, podremos conocer cuáles son sus experiencias personales, algunos datos y acciones que se están llevando a cabo para mejorar el bienestar de las profesiones jurídicas.

---

# CARTAS DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO ASESOR

---

Dr Bob Murray

---

## What's wrong with law?

It used to be so simple, didn't it? There was the local lawyer and a few larger firms in the major cities. The lawyer was respected. He (usually) was the trusted advisor and consulted on a range of issues—many not at all concerned with the law. Most lawyers were not specialists in a particular field of law. There was generally no need for them to be.



Then, suddenly in historical terms, it all became complex. The profession became dominated by numerous large—often multinational—firms with a range of specialist departments. Large companies set up their own in-house departments—sometimes the size of a substantial law firm.

There was fierce competition for work between lawyers in private practice and those working in-house. Inside large and small firms the pressure to bring in work ramped up and with that pressure came depression. In recent years the depression rate among lawyers in all of the countries we work in—the US, Denmark, Germany, the UK, South America, Australia, Hong Kong, China, Singapore and New Zealand—has been increasing until it now rivals that of junior hospital doctors. One in every three lawyers actively contemplates suicide at least once a year. Doctors and dentists are more successful because they have access to a painless death which lawyers don't.

Lawyers are increasingly becoming addicted to drugs and alcohol.

And depression and addiction are not the only mental health problem that are on the increase in the profession. Work has become separate from what we were designed for—beyond our design-specs. And like any system that is pushed beyond what it was designed to do at some point the stress breaks it. Right now, workplace stress is increasing at the rate of over 70 percent every 4 years and leading to many mental as well as physical health issues— anxiety, PTSD, heart disease, diabetes, cancer, dementia and so forth.

And, unless things change it'll get worse. The toll that AI will take on legal employment will be intolerable. Already in the US over 70 percent of law graduates have no future in law. The pressure is enormous, growing and unsustainable.

AI will decimate local practitioners as AI, Google and so forth strip them of the kinds of problems that they are currently paid to deal with—divorce law, property and contract issues, dispute resolution, conveyancing and so on.

In the long term what this means is that there is no future for most lawyers if they want to go on practicing in the traditional sense.

My team and I have been tasked by the Law Council of New South Wales in Australia with three things—establishing the range of mental illness that afflicts lawyers in Australia, advising on suitable outreaches by the Law Society to help deal with the problem and finally to look at the whole question of the future of law and how that will affect practitioner’s mental and physical health.

In our view “lawyers” must become something different from what they are now. They must become “trusted advisors” in the rather old-fashioned sense of the term. This makes sense from a neurogenetic perspective (as well as working closely with law firms and law groups I am a behavioral neurogeneticist).

Baked into the DNA of every living human are four core drivers:

Firstly, we are relationship-forming creatures. Our sense of safety depends on our having around us a network of supportive relationships. A lawyer acting as a “trusted advisor” can be an essential part of that network. We do not form stable relationships with friends on Facebook, AI-supported algorithms, robot-lawyers or firms practicing digital law.

Secondly, we seek out parental figures to guide and defend us. The essential quality we seek in our parental figures is wisdom. A trusted advisor must be a wise parental figure.

Thirdly, we do not make decisions based on fact or reasoning. We make them on the basis of emotion and relational need. A trusted advisor can earn the client’s commitment to the relationship and that commitment will form the basis of the client’s decision-making.

Fourthly, to a human, relationships are essentially face-to-face interactions. Many, many studies have shown that electronic or digital communication leads to stress, anxiety and depression and all the other ills that go with them. A lawyer must be someone the client can partner with and have frequent face-to-face interactions with, rather than the highly-paid gig workers most practitioners are at present.

The lawyer’s knowledge of the law will be important but secondary to their ability to be a guide in all to do with a client’s business or life. The lawyer must be a support, a parental figure, a wise man or woman who can ask the questions that lead to clarity not just a giver of advice. In some ways a substitute for the ancient council of elders.

By doing this, lawyers can act for their clients in ways that are consistent with our human design-specs and reduce the stress and mental health problems of both themselves and, possibly, their clients.

**Dr Bob Murray**

**co-founder of Fortinberry Murray**

**Member of the Mental Health Institute of  
Legal Professions Advisory Board**

**(Dr Murray is currently working with  
Law Societies in Australia to find ways to  
reduce practitioner’s mental ill-health and  
to reimagine the business of law for the  
benefit of both lawyers and their clients)**

---

## David Jaffe

---

The spike in mental health issues in the United States is palpable for anyone working with law students. Since the release of the [Survey of Law Student Well-Being](#) (conducted in 2014, published in 2016) and the issuance of the [National Task Force on Lawyer Well-Being Report](#), there has been a renewed effort to identify means to get ahead of the issues that students are facing, so that student services professionals are not operating in a merely reactive mode.

At American University Washington College of Law, a number of initiatives – many of which exist at law schools around the United States, are being promulgated and assessed. We have:

- moved from professional counseling services historically available only on the main campus to 21 hours per week at the law school (with a plan to move to full-time starting fall 2019);
- added and strengthened messaging at Orientation that anxiety and the potential for depression and substance use are realities at law school, while providing resources for immediate assistance;
- adopted a “random check-in” process whereby students are called in to chat with a Student Affairs professional. If a student has been flagged by a faculty member or classmate as having a potential issue, the Student Affairs professional can gently work to bring the issue forward in that meeting;
- developed dedicated wellness space, complete with oversized beanbags for rest and quiet study;
- brought weekly mindful meditation sessions to the community, free of charge;
- identified law students in recovery who are willing to meet with students near or in crisis who are not yet ready to meet with the Dean of Students or another professional;

- held a biannual pedagogy session for faculty during which we discuss the importance of checking in with students in class; stepping aside from the professorial mode and “being real” for a few minutes by being personal and expressing an understanding of the stressors the students are undergoing;
- attempted to deemphasize the presence of alcohol at events on- and off-campus;
- brought together students interested in forging a stronger bond with one another, and in destigmatizing issues around mental health;
- hosted a series of other well-being programming throughout the year, including yoga, healthy eating/cooking demonstrations; puppy day; aromatherapy, teabag making.



In essence, we are doing our best to remind students that they had a healthy life prior to law school, and that they can have the same while in law school provided they remember to take care of themselves.

Beyond the foregoing, as we continue to seek and implement strategies to get ahead of the stressors and issues and be more proactive in instilling law student well-being, there are two initiatives that may help us strengthen well-being among our students.

In 2015 the American Bar Association adopted policy that urges state and territorial bar licensing entities “to eliminate from applications required for admission to the bar any questions regarding mental health history, diagnosis or treatment and instead to use questions that focus on conduct or behavior that impairs an applicant’s ability to practice law in a competent, ethical and professional manner.” In February of this year, the Conference of Chief Justices approved a resolution adopting identical language. The CCJ comprises the Chief Justices of state supreme courts from throughout the United States.

While a number of states have modified the relevant language on the Character and Fitness portion of their Bar Exam application (and some have eliminated the questions altogether), a number of states continue to embrace language that is deemed to be invasive and to have a chilling effect on students seeking help while in law school, for fear of not being admitted or being delayed admission to the bar. We are working on strategies for effecting change in the states where this issue remains a challenge.

Second: An initiative is underway to have states adopt as an admissions requirement a minimum amount of time of substance use mental health (SUMH) education in law school. Many law schools already meet or exceed this threshold though their Professional Responsibility/Legal Ethics course; however, the particular subject matter is not mandatory and thus implementation can be inconsistent. There are also some PR case books that do not address SUMH, which can also result in leaving the subject matter to the side. We have to ensure that our students are being exposed to these issues while they have the opportunity to address them. Ohio adopted this requirement as a rule a number of years ago, and several states are considering it.

This second initiative for some is considered “low-hanging fruit” (i.e., codify where you are already practicing this). At the same time, individuals/jurisdictions may pose challenges such as reciprocity. Again, we hope to strategize around this initiative, identifying allies and troubleshooting challenges.

**David Jaffe**

**Associate Dean for Student Affairs at [American University](#)  
[Washington College of Law](#)**

**Member of the Mental Health Institute of  
Legal Professions Advisory Board**



---

<sup>1</sup>At least thirty days before the date fixed for the examination, the applicant shall submit all of the following:

This second initiative for some is considered “low-hanging fruit” (i.e., codify where you are already practicing this). At the same time, individuals/jurisdictions may pose challenges such as reciprocity. Again, we hope to strategize around this initiative, identifying allies and troubleshooting challenges.

## Therapeutic Jurisprudence Begins with Lawyer Well-Being

The problem-solving court movement, also known as the Therapeutic Jurisprudence Movement, was pioneered by two law professors with a vision. Professor Bruce J. Winick and Professor David Wexler met in the early 80's at the University of Miami School of Law and engaged in an in-depth analysis of mental health law. Their scholarship focused on court process and the realization that people either experienced court process as therapeutic or anti-therapeutic based upon their perception of fairness. These principles of procedural justice, they opined, and the social and psychological forces of court process can be harnessed to promote adherence to court orders for mental health and/or substance use treatment. As the pioneer of America's first mental health court, dedicated to diversion of people arrested with serious mental illness and co-occurring disorders, TJ sets the tone for court dialogues about the importance of mental health and the need to dispel stigma.



These health considerations and need to destigmatize mental health are not limited to the people we serve in the legal system. In 2016, The American Bar Association and Hazelden Betty Ford Foundation released a study which identified an array of cascading problems which fuel a high prevalence of depression, anxiety, chronic work stress and risk of suicide. According to the National Task Force on Lawyer Well-Being, these problems include “work addiction, social isolation, sleep deprivation, job dissatisfaction and work-life conflicts, incivility and a narrowing of values so that profit predominates, and negative public perception.” According to the National Task Force, it is not only the ethical rules of professional conduct that lawyers must

comply with, but our sense of humanism that we must care for one another as we pursue justice. In this regard, the lessons provided by therapeutic jurisprudence are profound. We must commit not only to promote therapeutic outcomes in court – but extend the healing power of the law to ourselves, our colleagues and the people we serve.

**Judge Ginger Lerner-Wren**

**Seventeenth Judicial Circuit, State of Florida**

**United States**

**Member of the Mental Health Institute of Legal Professions Advisory Board**

---

<sup>1</sup>Bruce J. Winick, “Therapeutic Jurisprudence and Problem-Solving Courts” *Fordham Urban Law Review*, Volume 30/ Number 3, 2003.

<sup>2</sup>*Ibid.*

<sup>3</sup>Ginger Lerner-Wren, “A Court of Refuge: Stories from the Bench of America's First Mental Health Court” Beacon Press, 2018.

<sup>4</sup>Patrick R. Krill, et al., “The Prevalence of Substance Use and Other Mental Health Concerns Among American Attorneys”, *Journal of Addiction Medicine*, 2016 Feb 10, 46-52.

<sup>5</sup>“Report From the National Task Force on Lawyer Well-Being” American Bar Association, November 9, 2018: URL [https://www.americanbar.org/groups/lawyer\\_assistance/task\\_force\\_report/](https://www.americanbar.org/groups/lawyer_assistance/task_force_report/)



---

## Amy Clowrey

---



The Junior Lawyers Division (“JLD”) of the Law Society of England and Wales represents approximately 70,000 junior lawyers. Membership includes LPC students and graduates, trainee solicitors and solicitors up to five years qualified. The role of the JLD is to support, promote and represent its members across England and Wales to ensure any development of the profession is in the best interests of members.

Over the past few years the JLD has undertaken a significant amount of research to ascertain the levels of stress and mental ill-health that junior lawyers, who work in practice, are currently battling with and whether firms are supportive of positive working environments. **This research** has led to best practice guidance for employers supporting wellbeing and resilience in the workplace.

In early 2019 the JLD ran a further survey which received 1,803 responses, our largest survey to date. The key findings of the survey **results** are as follows:

- Over 93% of respondents reported feeling stressed in their role in the month before completing the survey, with almost a quarter of those individuals being severely/extremely stressed as a result of their work.
- The key stress factors for junior lawyers were high workload, client demands/expectations, lack of support and ineffective management.
- Over 77% of respondents said that their firm could do more to support the levels of stress they were experiencing at work.
- One in 15 junior lawyers (6.4%) experienced suicidal thoughts as a result of stress at work, in the month leading up to taking the survey.
- The number of junior lawyers experiencing mental ill-health increased significantly from the previous year, with nearly half (48%) experiencing mental ill-health in the month leading up to the survey.

The latest JLD resilience and wellbeing survey makes it clear that the legal profession as a whole needs to do more to support positive mental health and working environments, including regulators, representative bodies and those employing junior lawyers. The JLD has recently called upon the Solicitors Regulation Authority to take action against firms and others who employ junior lawyers and solicitors that are fostering toxic work environments and is in the process of updating its best practice guidance for employers on supporting wellbeing in the workplace.

It is crucial that employers tackle the stigma surrounding mental ill-health to give employees confidence to speak opening about the topic without the fear of reprisal. By doing this employers will see an improvement, not just in the morale of the organisation, but there is significant research to show that employees with positive mental health are more productive and make less errors. Supporting positive mental health can also see a reduction in employee absences and talent leaving the profession.

The JLD will continue to push for positive working environments until we see change.

**Amy Clowrey**

**Chair of Junior Lawyers Division (“JLD”) of  
the Law Society of England and Wales**

---

Daniel T. Lukasik

---

## The Time to Address Poor Mental Health in the Legal Profession is Now

The reality that lawyers suffer from high rates of mental health problems, addiction, and problem drinking can no longer be denied in light of the 2016 study conducted by the ABA Commission on Lawyer Assistance Programs and the Hazelden Betty Ford Foundation.

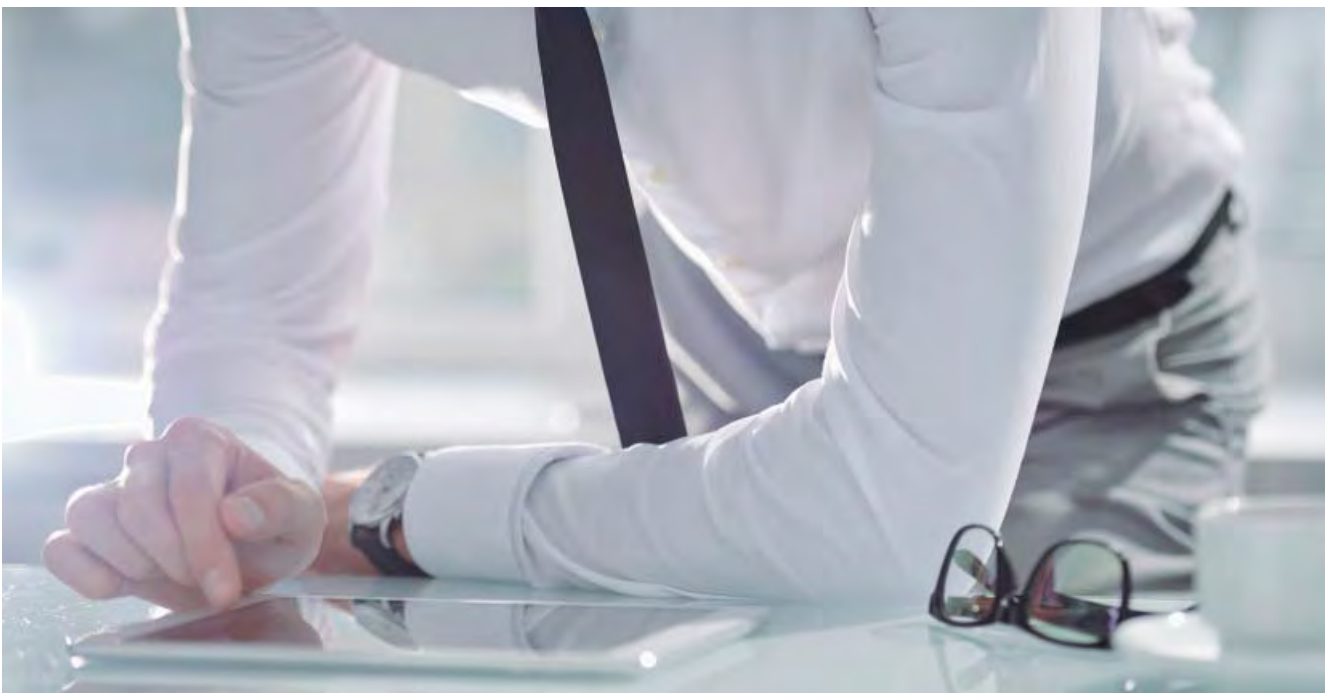
The survey of over 13,0000 showed that 28% had struggled with depression in the past 12 months of when the survey was taken. That is four times the rate found in the general population and, truly, an epidemic. Even more troubling was the fact that over 40% of the same lawyers surveyed stated they had struggled with depression at some point in their legal careers.

As someone who has practiced law for thirty years, lived with depression for fifteen years, and blogged about living with depression while working as a lawyer for ten years, I feel the time is right to spend the necessary time and money to research why lawyers suffer at such rates and what can be done about. Failing to do so will only worsen the problem.

**Daniel T. Lukasik, Esq.**

**Member of the Mental Health Institute of Legal Professions Advisory Board**

**Creator of [Lawyerswithdepression.com](http://Lawyerswithdepression.com)**



---

## Elizabeth Rimmer

---

LawCare is the only charity that promotes and supports good mental health and wellbeing across the legal community in the UK and Ireland. We were established in 1997 and grew out of an initiative of the Law Society in England and Wales. We are here to help all branches of the legal profession – judges, solicitors, barristers, chartered legal executives, trade mark attorneys and patent attorneys. Our support spans the legal life from student to training to practice and retirement.

We have two main areas of work: Support and, prevention and education. We are here to help people in the legal community with personal or professional problems that may be affecting their mental health by the provision of a Helpline, peer support, information and signposting. Our confidential Helpline is a safe place to talk without judgement, with calls answered by trained staff and volunteers who have first-hand experience of working in the law. We also work to raise awareness about why mental health matters for lawyers and to tackle the stigma that makes it hard for lawyers to seek help.

We know from research done in the USA that lawyers have higher rates of stress, anxiety and depression, when compared to the general public. Lawyers have personality traits and work in an environment that can make them more susceptible to poor mental health. We need to understand what it is about the culture and practice of law that is impacting lawyers mental health so that we can identify ways of educating, training and supporting lawyers in practice, so they can be at their best and thrive.

We think it is vital that every legal jurisdiction in the world addresses the mental health of their legal community, as lawyers work to advance the administration of justice and uphold the

*“ Lawyers have personality traits and work in an environment that can make them more susceptible to poor mental health ”*



rule of law, which is fundamentally important work in every civil society. We firmly support the work of the Mental Health Institute of Legal Professions in Spain, who are joining a growing family of organisations across the world in the USA, Australia, New Zealand, and Canada dedicated to promoting and supporting good mental health in the legal community.

**Elizabeth Rimmer**

**CEO of LawCare**

**Member of the Mental Health Institute of  
Legal Professions Advisory Board**

---

Kayleigh Leonie

---

## The Junior Lawyers Division of The Law Society of England and Wales: Resilience and Wellbeing Survey 2019

Over the last three years the Junior Lawyers Division of The Law Society of England and Wales (JLD) has been undertaking research into the levels of stress and mental ill-health experienced by junior lawyers in the legal profession.

For the purposes of the research, a 'junior lawyer' includes students working as paralegals who have undertaken their legal practice course, trainee solicitors and solicitors with up to five years' post-qualification experience. The number of respondents to the survey has increased year on year from 214 responses in the first survey, 959 in the second survey and 1,803 in the most recent survey. The survey remains open from January to March each year and is publicised through the JLD's social media channels and by email to its 70,000 members. The results of the JLD's resilience and wellbeing surveys have received significant coverage across the legal press in England and Wales with the results regularly being cited in articles on the topics of stress and mental health.

In terms of the type of junior lawyers responding to the 2019 survey, the majority are qualified solicitors (62.1%), in private practice (91.7%), in the City of London (26.3%). Interestingly, nearly three quarters of respondents (73.7%) were female. The majority of respondents (71.4%) were between 26 and 35 years of age, this was consistent with the average age of solicitors qualifying into the profession being 29. Just over 30% of respondents worked with vulnerable clients as part of their roles (vulnerable by virtue of age, mental or physical health difficulty, as

a result of being custody, through lack of capacity, through experience of trauma, or who are vulnerable for any other reason).

### The results: negative stress

The number of junior lawyers feeling unable to cope as a result of stress in the month leading up to the survey remained consistent, 19.1% in the 2019 survey compared to 20.4% in the 2018 survey. Interestingly a higher proportion of solicitors working in small firms reported regularly feeling unable to cope (28.8%) compared to those working in the larger (26+ partner firms) (16.7%). A higher proportion of junior lawyers working with vulnerable clients reported 'regularly' feeling unable to cope (22.9%) compared to those not working for this client group (17.3%).



Only 6.5% of junior lawyers said that they had not experienced feeling stressed as a result of their work in the month before taking the survey. Just over 74% of junior lawyers regularly or occasionally experienced feeling stress as a result of their work. Over 50% of junior lawyers reported feeling moderately stressed, with just under a quarter feeling severely or extremely stressed. The most frequently mentioned causes of stress were high workload, client demands/expectations, lack of support and ineffective

management. Other factors included a number of people-related issues (such as, attitudes and behaviours of colleagues and supervisors, a lack of supervision and a lack of feedback) and work-related issues (such as, a poor office culture, long hours and a lack of training).

As a result of the levels of stress experienced by junior lawyers, over 65% reported experiencing disrupted sleep, nearly 60% reported it having a negative effect on their mental health (anxiety, emotional upset, fatigue, negative and depressed thoughts, self-harm) and almost 35% had experienced problems with family life or relationships as a result. In order to manage or reduce the stress experienced by junior lawyers, the most commonly cited mechanisms were exercising (although many complained of being too exhausted to do so), mediation/mindfulness and incorporating techniques to managing their workload, for example, breaking tasks down, creating to-do lists, pushing back on deadlines and being realistic on what can be achieved. Over 77% of junior lawyers felt that their employer could be doing more to provide help, support and guidance to their employees in relation to stress at work.

### **The results: mental ill-health**

The number of junior lawyers experiencing mental ill-health (whether formally diagnosed or not) in the month before taking the survey increased considerably from the 38.5% reported in the 2017 survey to 48% in the 2019 survey (an increase of 26%). Over half (53%) of those working with vulnerable clients reported experiencing mental ill-health compared to 46% of those not working with this client group. Less than 20% of those experiencing mental ill-health had made their employer aware.

Nearly three quarters of those experiencing mental ill-health reported disrupted sleep as a result of their mental ill-health and nearly 60% reported it having a negative impact on their physical health (feeling physically sick, chest pains). A number of respondents also mentioned experiencing panic attacks, tension

headaches, repetitive anxious thoughts and recurrent nightmares. Such experiences led to junior lawyers to resign and seek medical help, including taking prescribed medication for depression/anxiety. Over 87% of junior lawyers said that their employer could do more to provide help, support and guidance in relation to mental health at work. Around three-fifths (62%) of junior lawyers were aware of organisations that were there to help if they wanted to discuss stress at work or any other mental health concerns. I am a trustee of LawCare, a charity which promotes and supports good mental health and wellbeing in the legal community by providing a free confidential advice line for those in the legal profession and their families and a website full of resources and factsheets.

### **Next steps**

The JLD continues to use the results of the surveys to raise awareness of the high levels of stress and mental ill-health experienced in the legal profession and hope that this will help to break the stigma associated with such topics. This year the survey contained two open questions relating to what more employers can be doing to support their employees who are experiencing stress and mental ill-health as a result of their work. The responses to these open question will feed into the JLD's review of its best practice guidance for supporting employees' wellbeing in the workplace which will be released later this year.

**Kayleigh Leonie**

**Council Member of the Junior Lawyers  
Division of the Law Society of England and  
Wales and LawCare Trustee**

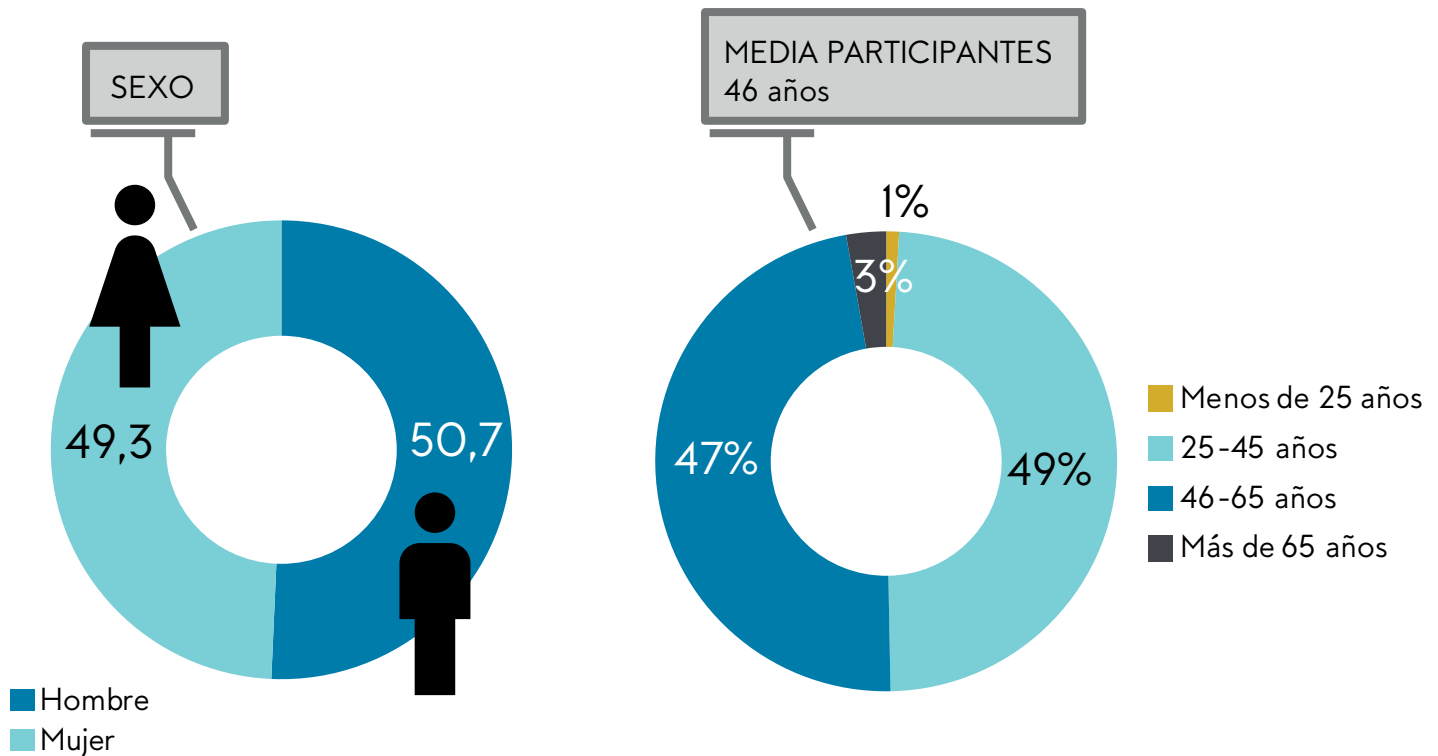
**Member of the Mental Health Institute of  
Legal Professions Advisory Board**

# 6





## FICHA TÉCNICA Y METODOLOGÍA

Encuestas online a la base de datos del cliente.

- Universo: abogados en la mencionada base de datos.
- Ámbito: Nacional.
- Tamaño de la muestra: 672 entrevistas.
- Cuotas: No se han contemplado cuotas.
- Márgenes de error: asumiendo los criterios y principios del muestreo aleatorio simple, para un nivel de confianza del 95.5% (dos sigmas) y en la hipótesis más desfavorable ( $p=q=50$ ), el error de muestreo para la muestra total de 672 individuos es de +3,7%. Se señalan (▲) y en rojo cuando hay diferencias estadísticamente significativas.
- Cuestionario: estructurado y precodificado. No se han codificado las preguntas abiertas. La duración media de la entrevista se estima en unos 12 minutos.
- Fechas de realización del trabajo de campo: 27 de marzo al 3 de abril de 2019.



Base: total de entrevistados, 672

Categoría profesional	Edad media	Por cuenta propia	Por cuenta ajena	Edad media	Edad media
Socio/Director	49 años	 Edad media 48 años	 Edad media 40 años	 Edad media 48 años	 Edad media 44 años
Senior	44 años				
Junior	36 años				



# LEFEBVRE

## INTELIGENCIA JURÍDICA

Lefebvre es una empresa que pertenece a Editions Lefebvre Sarrut, grupo editorial jurídico de origen francés especializado en aportar soluciones prácticas para la empresa y sus asesores en siete países europeos. Considerada como la editorial jurídica líder en España, Lefebvre es la autora de los Mementos. La editorial emplea a más de 400 personas y en 2017 facturó 38 millones de euros.



El Instituto de Salud Mental de la Abogacía – Mental Health Institute of Legal Professions (ISMA-MHILP) es la primera organización sin afán de lucro de Europa continental (países de cultura del civil law) que trabaja por la salud y el bienestar de los profesionales del Derecho (abogacía, procura, fiscalía, judicatura, notarías y registros y funcionarios de la Administración de Justicia), opositores y estudiantes de Derecho, así como de sus familias, por medio de la educación, formación, información, investigación y prestación de servicios asistenciales.



 **LEFEBVRE**  
INTELIGENCIA JURÍDICA