

**La diversidad es "a must"**

RAQUEL FLÓREZ,  
SOCIA Y CORRESPONSABLE  
DE LATINOAMÉRICA  
EN FRESHFIELDS

**Dossier Compliance**

ANÁLISIS DEL  
CUMPLIMIENTO EN ECUADOR  
DE LA MANO DE WCA

**Inlaw Alliance**

ALIANZAS ENTRE  
ABOGADOS Y FIRMAS,  
AHORA MÁS QUE NUNCA



# LÍDER EN PROPIEDAD INTELECTUAL

Mónica Germany,  
socia del Estudio Olaechea

BRAZIL SPECIAL



## DIFERENÇA DE GÊNERO

## Iberian Lawyer

These events refer to Iberian Lawyer and they reward the best lawyers and law professionals in Spain and Portugal.

Labour Awards - Portugal	Rescheduling of the 2020 edition	Lisbon, 21/04/2021
Labour Awards - Spain		Madrid, 06/05/2021
IP & TMT Awards - Spain		Madrid, 20/05/2021
InspiraLaw	New Date	Madrid, 25/05/2021
IP & TMT Awards - Portugal		Lisbon, 13/07/2021
Forty under 40 Awards		Madrid, 23/09/2021
Gold Awards		Madrid, 04/11/2021
LegalDay		Madrid, 04/11/2021
Legaltech Day - Iberian	Web Edition	18/11/2021
Labour Awards - Portugal		Lisbon, 02/12/2021

## The Latin American LAWYER

The event aims to highlight the excellence of the lawyers of firms, experts in the sector of energy and infrastructure in Latin America.

Legaltech Day - Latam	NEW DATE - Web Edition	26/04/2021
Energy & Infrastructure Awards		Sao Paulo, 21/10/2021

## INHOUSECOMMUNITY AWARDS

This event intends to reward the best professionals within companies: from legal affairs, HR, financial to tax departments.

InhousecommunityAwards Egypt	Web Edition	11/02/2021
Gold Awards		Madrid, 4/11/2021
Inhousecommunity Awards - Switzerland		Milan, 25/11/2021

## LEGALCOMMUNITYWEEK

LC PUBLISHING GROUP

The international week of events for the legal business community in Milan.

Legalcommunity Week	Milan, 7-11/06/2021
---------------------	---------------------

## FINANCECOMMUNITYWEEK

LC PUBLISHING GROUP

The Global Annual Event for the Finance Community.

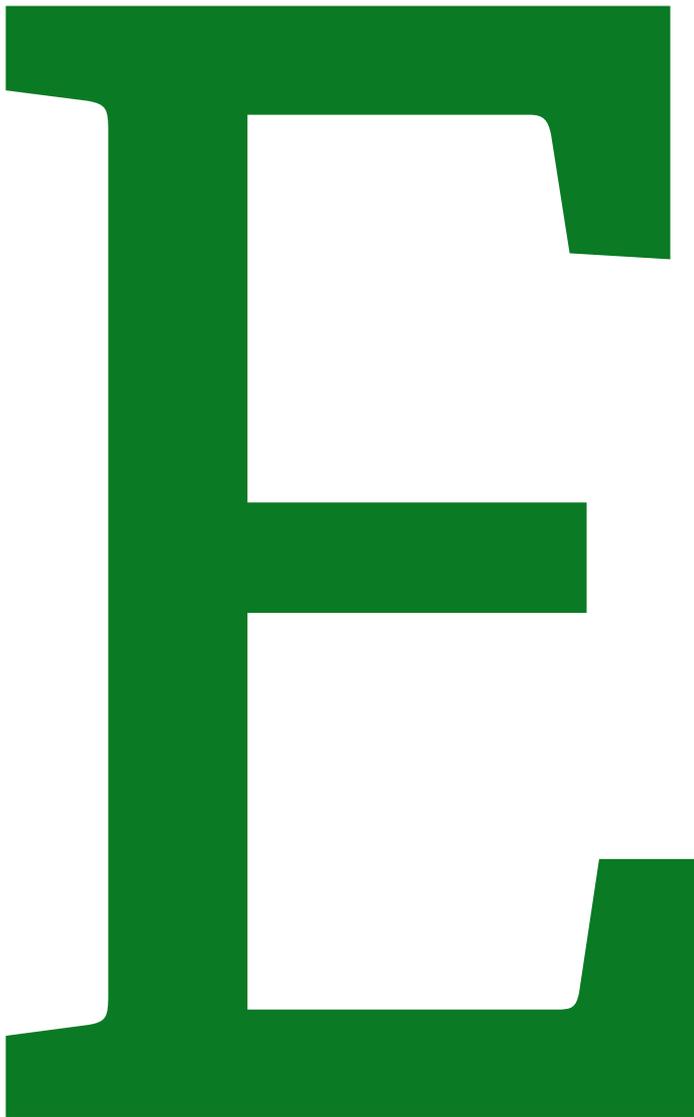
Financecommunity Week	15-19/11/2021
-----------------------	---------------

## LC

They are the events that are addressed to all the communities of the Group: legal, inhouse, finance and food.

Corporate Music Contest	Milan, 09/06/2021
-------------------------	-------------------

# IGUALDAD



El mes de marzo siempre es una invitación a cuestionarnos con más ahínco que nunca si estamos en el camino de lograr la ansiada paridad de género. El sector legal no es ajeno a este cuestionamiento y no lo será hasta que los números reflejen que en efecto las mujeres participan en igualdad de condiciones en la toma de decisiones.

Los puestos de dirección en las principales firmas latinoamericanas siguen siendo en su mayoría masculinos. Basta revisar las páginas webs de los despachos para toparnos con esta realidad. Incluso, esta desigualdad se hace visible en el reconocimiento de los principales directorios internacionales. Menos del 20% de los más destacados puestos de los distintos rankings de prestigio a nivel internacional son liderados por mujeres, siendo las áreas de Derecho Laboral y Propiedad Intelectual las que más número de socias contemplan.

No cabe duda de que la pandemia del COVID-19 ha acelerado la digitalización del sector legal. Asimismo, ha permitido desmitificar la errada teoría de que el *home office* no funciona y ha permitido que tanto madres como padres compartan de manera equitativa su rol profesional con el cuidado del hogar. Porque mientras no desterremos los roles tradicionales de género, no llegaremos a la anhelada paridad de género. Bien lo decía la célebre y recordada Ruth Bader Ginsburg, quien fuese jueza de la Corte Suprema de los Estados Unidos de América: “Cuando a veces me preguntan cuándo habrá suficientes mujeres en la Corte Suprema y digo, ‘cuando haya nueve’, la gente se sorprende. Pero había nueve hombres, y nadie ha planteado nunca una pregunta al respecto”.

En esta línea, desde The Latin American Lawyer queremos resaltar el protagonismo femenino en el sector legal latinoamericano y entrevistamos a Mónica Germany, socia y líder de la práctica de Propiedad Intelectual del Estudio Olaechea en Perú, que reflexiona sobre los planes de equidad de género de la firma, y ofrece datos interesantes sobre el rol de la mujer jurista en tierras peruanas. Actualmente en Perú, tanto las presidencias del Poder Judicial, del Tribunal Constitucional y de la Fiscalía de la Nación son lideradas por 3 valientes mujeres que representan con orgullo el género femenino.

De Perú nos vamos a Argentina, para saber más sobre el aterrizaje de ECIJA, que anunció con orgullo la integración de Elzen Abogados, y suma a la firma siete socios y 30 abogados. Con esta nueva oficina, ECIJA afianza su presencia en la región con oficinas en 13 países: Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Puerto Rico y República Dominicana. A ello, se le suma la oficina de España, Portugal y Estados Unidos. Con esta nueva apuesta, ECIJA se sigue posicionando como una de las firmas españolas que más ha crecido en los últimos años.

Y de Argentina viajamos a México para conocer el primer desk latino de la firma italiana Silaw Tax & Legal que, ubicado en Ciudad de México, estará liderado por Cristina Nuñez, socia de Silaw y por el abogado mexicano Jorge Cardoso.

Finalmente, y de la mano de la World Compliance Association, nos trasladamos a Ecuador para conocer de cerca cómo las empresas medianas y pequeñas pueden utilizar el Compliance como una herramienta de lucha frente a la corrupción, entre otras. ■



# LC Publishing Group

lcpublishinggroup.com



**INFORMATION**



**EVENTS**



**INTELLIGENCE**



**PUBLICATIONS**

LC publishing Group provides 100% digital information - with a business angle - on legal, finance and food markets in Italy and is the largest legal publisher across southern Europe and Latin America after the acquisition of the majority share in Iberian Legal group. LC Publishing Group has offices in Milan, Madrid, and New York.



LC srl  
Operational office: Via Savona 100 | 20144 Milan  
Registered office: Via Tolstoi 10 | 20146 Milan  
Phone: + 39 02 36 72 76 59





N 18 | Marzo - Abril 2021

**Chief Editor**  
desire.vidal@iberianlegalgroup.com  
**Brazil Editor**  
amanda.medeiros@iberianlegalgroup.com

**Group Editor-in-Chief**  
nicola.dimolfetta@lcpublishinggroup.it

**Managing Editor**  
ilaria.laquinta@lcpublishinggroup.it

**Group Art director**  
hicham@lcpublishinggroup.it - kreita.com  
**collaboration from LC Italy**  
roberta.mazzoleni@lcpublishinggroup.it

**Managing Director**  
aldo.scaringella@iberianlegalgroup.com

**Group Coo**  
emanuele.borganti@lcpublishinggroup.it

**Group Communication and Business Development Director**  
helene.thierry@lcpublishinggroup.it

**Projects & Events Coordinator**  
jon.bustamante@iberianlegalgroup.com

**Group Sales Director**  
diana.rio@lcpublishinggroup.it

**Country Manager Portugal & Brazil**  
carlos.montagnini@lcpublishinggroup.it

**Administration Officer**  
carlos.donaire@iberianlegalgroup.com

**Contributors**  
Alessio Foderi, Agustín Acosta Cárdenas, Francisco Santillán Almeida, Juan Sebastián Naranjo, Luis José Montes, María José Peñaherrera Z., Mercedes Quintas, Krystel Zamora Salto, Pedro Córdova Balda.

**Editor**  
C/ Covarrubias 3, bajo D  
28010 Madrid, Spain  
Tel. +34 91563 3691 - info@iberianlawyer.com  
www.iberianlawyer.com - thelatinamericanlawyer.com

El editor y los autores no se hacen responsables de los resultados de las acciones (o ausencia de las mismas) que se tomen en base a la información de esta publicación. A la hora de hacer frente a determinadas situaciones se recomienda a los lectores que busquen asesoramiento de un profesional cualificado. Iberian Lawyer se publica 11 veces al año por Iberian Legal Group SL 2020 - 03.2021 Se aplica el derecho de autor. Para fotocopias con licencia, póngase en contacto con info@iberianlegalgroup.com

**Política editorial**  
Iberian Lawyer abre una ventana a la profesión jurídica ibérica para bufetes de abogados nacionales e internacionales y general counsel. La revista se financia a través de suscriptores y anunciantes, así como de firmas de abogados patrocinadoras que proporcionan las actualizaciones y perfiles legales incluidas en los Special Reports.

**Depósito Legal**  
M-5664-2009

# 20 LÍDER EN PROPIEDAD INTELECTUAL

Mónica Germany, socia de Estudio Olaechea



**32 LA DIVERSIDAD, 'A MUST' PARA LAS FIRMAS**  
Raquel Flórez, socia y corresponsable de Latinoamérica en Freshfields

**38 INLAW ALLIANCE**  
Alianzas entre abogados y firmas, ahora más que nunca

**42 DOSIER COMPLIANCE**  
Análisis en profundidad del cumplimiento en Ecuador

**52 PRIVATE EQUITY**  
Cuba, ¿destino inversor?

**56 IN-HOUSE EUROPA**  
Nicola Verdicchio, vicepresidente senior y director jurídico del grupo multinacional Pirelli

**60 ASSOCIATION OF CORPORATE COUNSEL (ACC) CHILE**  
El rol de la seguridad privada por Manuel Muñoz, General Counsel Securitas Chile

**63 GREEN CORNER**  
El cambio climático, principal preocupación de los empresarios por Alessio Foderi

**08 ON THE MOVE**  
ECIJA abre nueva oficina en Argentina de la mano de Elzen Abogados

**14 ON THE WEB**  
Primer aniversario de la llegada del COVID-19



**78 DIFERENÇA DE GÊNERO**  
Agora é que são elas: preenchedo a lacuna e equilibrando a balança da desigualdade

**68 ON THE MOVE**  
Marcelo Tostes incorpora novos sócios

**74 ON THE WEB**  
Entrando no Ritmo

**90 MARKETING JURIDICO**  
Um olhar estratégico

# Special Focus

## ENERGY

25 DE MARZO DE 2021 • 17:00 - 18:30 CET

### Ponentes

**Alberto Álvarez**, Socio, *Mariscal & Abogados Asociados*

**Antonio Adami**, Director Sénior, & General Counsel EMEA, *Canadian Solar*

**Francisco Solchaga**, Socio, *Araoz & Rueda*

**Pedro Requena**, Director Jurídico, España & Portugal, *Siemens Energy*

**Stéphane Barthe**, Director Jurídico, *Dhama Energy*

### Moderadora

**Desirée Vidal**, Chief Editor, *Iberian Legal Group*



EN COLABORACIÓN CON

ABOGADOS  
**ARAOZ & RUEDA**

**Mariscal & Abogados**  
ASOCIADOS

**REGISTRO**

Para información: [jon.bustamante@iberianlegalgroup.com](mailto:jon.bustamante@iberianlegalgroup.com)



ARGENTINA

## ECIJA ABRE NUEVA OFICINA EN ARGENTINA DE LA MANO DE ELZEN ABOGADOS

El bufete español ha iniciado el año 2021 siguiendo la senda de crecimiento trazada en años anteriores, mediante la llegada a un nuevo mercado, el decimotercero de la firma en el continente americano. A través de la integración de Elzen Abogados, ECIJA comienza a operar en Argentina, reforzando su liderazgo como el despacho latinoamericano con mayor presencia en la región, con 27 oficinas en 16 países, alcanzando los 136 socios y superando los 670 profesionales a nivel global.

El nuevo equipo de ECIJA en Argentina, que ha iniciado operaciones el pasado 2 de marzo de 2021 bajo la marca ECIJA, sumará 7 nuevos socios y 30 profesionales a la estructura global de la firma y estará liderado por los socios **Cristian Elbert, Octavio Zenarruza, Santiago Viglierchio, Federico Villarino, Ángeles Bernachea, Diego Martinotti y Cecilia Amieva**. En la foto, de pie y de izquierda a derecha: Santiago Viglierchio y Federico Villarino, sentados y de izquierda a derecha: Ángeles Bernachea, Octavio Zenarruza, Diego Martinotti y Cristian Elbert.

La nueva oficina de ECIJA en Argentina es un despacho multidisciplinar con enfoque en Transacciones, Fusiones y Adquisiciones, Derecho Corporativo, Derecho Laboral, Litigios, Finanzas, Startups y Venture Capital, Derecho Tecnológico, Medios de Comunicación y Telecomunicaciones, Propiedad Intelectual y Compliance.

Alejandro Touriño, socio director de ECIJA destacó: “Nuestros ojos están puestos en Latinoamérica. Argentina está en nuestra hoja de ruta desde hace tiempo y creemos que es ahora, de la mano de Elzen, nuestra oportunidad de entrar en un mercado clave para nuestros clientes y enfocar juntos un futuro desembarco en Uruguay. Además, es el primer movimiento de esta magnitud que emprendemos de forma totalmente virtual, ya que no podemos realizar viajes internacionales. La pandemia no ha frenado nuestra vocación de crecimiento y, lejos de eso, nos invita a reinventarnos en nuestra forma de crecer y mejorar”.

Por su parte, Cristian Elbert, socio director de ECIJA Argentina, expresó su satisfacción por la integración de la firma con ECIJA: “Ambas firmas compartimos no sólo la visión de negocio y la excelencia en el servicio al cliente, sino que también tenemos valores y principios comunes, como el compromiso con la diversidad, la meritocracia en nuestras estructuras y el espíritu policéntrico. Con esta integración, aspiramos a dar un salto cuantitativo y cualitativo en nuestros servicios, integrándonos en una estructura de firma horizontal, donde la autonomía local prevalece como valor”.

ECIJA, una de las firmas españolas de mayor crecimiento en los últimos años, ha incorporado a su estructura un total de 13 firmas en los dos últimos años, 4 de ellas durante 2020, como Brasil, México y Ecuador y el refuerzo del equipo en Guatemala. Según Touriño, la integración de Elzen Abogados es un paso importante en la estrategia de internacionalización de la Firma y es la primera de otras que se producirán este año: “Somos conscientes de que aún quedan mercados relevantes por cubrir y, por ello, en 2021 esperamos anunciar nuevos movimientos de la firma en el mercado americano”.



CRISTINA NUÑEZ



JORGE CARDOSO

MÉXICO

## SILAW TAX & LEGAL ABRE UNA NUEVA OFICINA EN CIUDAD DE MÉXICO

Silaw Tax & Legal ha llegado con un “*new desk*” a la Ciudad de México. De esta forma, se abre camino en un país con alto potencial económico, catalogado como la décimo primera mayor economía a nivel mundial en términos de producto interno bruto medido en paridad de poder adquisitivo.

Darío De Blasi, socio de Silaw Tax & Legal destacó “Este es un paso estratégico importante para nosotros, implementando nuestras actividades en el continente americano y permitiéndonos enfrentar los nuevos desafíos internacionales que plantea la economía verde”. Este “*new desk*” en Ciudad de México abre una temporada de progresivo desarrollo y expansión de Silaw en el continente americano, donde ya está prevista la apertura de otras oficinas de representación este año”, concluyó Darío De Blasi. El bufete -con sedes italianas en Roma, Milán, Bolonia y Palermo y con oficinas en España- ofrecerá su legado multidisciplinar a la metrópoli centroamericana, a través de un equipo de profesionales altamente calificados, actuando como referencia en la gestión de asuntos corporativos y comerciales internacionales. El escritorio en Ciudad de México ha sido confiado a la socia **Cristina Nuñez**, y al abogado mexicano **Jorge Cardoso**, ambos con amplia experiencia en países latinoamericanos.

El objetivo principal de esta nueva oficina será proporcionar apoyo especializado a los operadores económicos europeos que deseen entrar al mercado americano y asistir simétricamente a las empresas y entidades económicas que pretendan operar e invertir en el mercado europeo, con especial referencia al segmento de los servicios públicos, la energía y las nuevas tecnologías.

MÉXICO

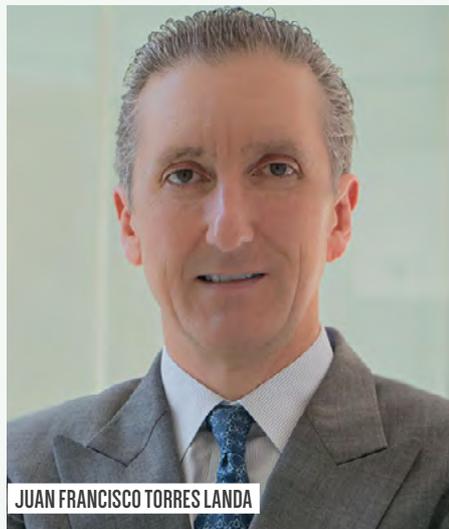
## HOGAN LOVELLS ESTRENA EL DESK ITALIA-MÉXICO

La firma internacional de abogados Hogan Lovells anunció el proyecto Italia-México, que nace con el objetivo compartido por las oficinas de Hogan Lovells en Italia y México (Roma, Milán, Ciudad de México y Monterrey) de consolidar los lazos con la comunidad empresarial italiana en México y mexicana en Italia y en los diversos países de la Unión Europea.

**Juan Francisco Torres Landa**, socio líder de Latino América de la firma resaltó que “en el marco de dicho proyecto, Hogan Lovells se propone crear importantes sinergias y oportunidades de colaboración con todas aquellas instituciones, asociaciones y organizaciones que, de varias maneras, están comprometidas en promover y fomentar las relaciones económicas y comerciales bilaterales. Por esta razón, en los siguientes meses verán la luz varios eventos e iniciativas, destinados a destacar la importancia de las relaciones económicas y comerciales entre los dos países, así como a evidenciar las oportunidades de negocios para los inversionistas extranjeros en los sectores económicos claves en Italia y en México. Nuestro esfuerzo tiene el objetivo de presentar las nuevas oportunidades que pueden surgir entre dos continentes que tienen mucho en común”.

**Omar Guerrero**, socio director de Hogan Lovells en México, confirmó que “se trata de una increíble oportunidad para consolidar nuestra presencia global y, en particular, las exitosas conexiones que existen entre nuestras oficinas en Italia y México. El objetivo es atender a nuestros clientes de manera eficiente, siempre brindando un servicio de calidad y que esté orientado a satisfacer las necesidades estratégicas de sus negocios. El día de hoy nos demuestra que podemos lograr más a través de nuestras raíces locales y de nuestra filosofía de trabajo de alcance global. Luigi De Chiara, embajador de Italia en México, indicó que: “Italia y México son países afines con relaciones económicas, comerciales y de inversión particularmente intensas. Nuevos Acuerdos UE-México, NAFTA 2, incentivos financieros y parques industriales: aún existe un gran potencial por desarrollar. Estoy convencido de que el nuevo Desk Italia-México de Hogan Lovells desempeñará un papel importante, junto a las instituciones de ambos países, para guiar a las empresas en nuevos mercados e intensificar aún más las relaciones económicas bilaterales.”

Mientras que Carlos García de Alba, embajador de México en Italia agregó que “México e Italia mantienen una relación sólida, amplia, diversificada y profunda. Hoy nuestros países han pasado de la mera simpatía mutua a ser socios importantes y aliados estratégicos”



JUAN FRANCISCO TORRES LANDA



OMAR GUERRERO



# LEGALDAY

The Iberian event for the legal business community

**04 NOVEMBER 2021 • MADRID**

**9:00 – 17:30 (CET)**





COLOMBIA

## DLA PIPER MARTÍNEZ BELTRÁN NOMBRA NUEVO DIRECTOR

DLA Piper Martínez Beltrán ha nombrado a **Ricardo Alarcón** (en la foto) director de la nueva práctica de Arbitraje Internacional.

Ricardo Alarcón, quien estará basado en la oficina de Bogotá, cuenta con más de 10 años de experiencia en Arbitraje Internacional y Derecho Internacional Público y centra su práctica en asuntos de Arbitraje Comercial entre inversionistas y estados.

Camilo Martínez, socio director de la firma destacó “Estoy seguro que la amplia experiencia y red de Ricardo reforzará nuestro equipo de litigio y arbitraje y continuará posicionando a DLA Piper como una firma líder en asuntos de arbitraje y litigio internacional. A través de nuestra práctica formalizada de Arbitraje Internacional, DLA Piper Martínez Beltrán continuará trabajando estrechamente con otras oficinas de DLA Piper en todo el mundo para proporcionar servicios de máxima calidad y transversales a nuestros clientes.”

Antes de incorporarse a DLA Piper Martínez Beltrán, Alarcón trabajó en el grupo de Arbitraje Internacional de Shearman & Sterling LLP en París. Es licenciado con honores en Derecho por la Universidad de Los Andes y tiene un máster en Estudios Jurídicos Internacionales por la Facultad de Derecho de la Universidad de Nueva York, donde asistió como becario Hugo Grotius.

Iberian Lawyer

The legal  
information leader  
in Spain & Portugal



#IberianLawyer

The  
Latin American  
LAWYER

The legal  
information leader  
in Latin America



#TheLatinAmericanLawyer

COSTA RICA

## BDS ASESORES ABRE UNA NUEVA OFICINA EN COSTA RICA

**Juan Alfaro López** (en la foto) se suma como socio al equipo de BDS Asesores para dirigir una nueva oficina en la provincia norteña de Alajuela.

Con el apoyo de otros socios, Alfaro López liderará una iniciativa para ampliar la red de clientes del bufete en la zona. De esta manera, la firma espera incorporar más abogados a la nueva oficina a corto plazo.

López fue viceministro de Asuntos Políticos y Diálogo Ciudadano. También tiene una amplia experiencia al servicio del gobierno costarricense como abogado interno en el Ministerio de Trabajo.

La provincia de Alajuela es conocida por la producción agroindustrial y la exportación, pero recientemente se ha convertido en un punto clave para las empresas tecnológicas que buscan crecimiento y mano de obra calificada.

BDS Asesores es una boutique de abogados muy conocida en Costa Rica, centrada en el asesoramiento laboral y de empleo. También cuenta con un grupo de servicios de inmigración en expansión. Su presencia se extiende más allá de Costa Rica, con oficinas en las capitales de la República Dominicana, El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua y Panamá.

Marco Durante, socio director de BDS Asesores, ha destacado que “BDS está comprometida con el apoyo al sector empresarial y su desarrollo”, y ha añadido que tener una oficina en Alajuela permite a la firma asistir mejor a los clientes de las zonas norte y noroeste de San Carlos y Guanacaste, también.

Durante, también, ha dicho que Juan Alfaro López aporta valiosos conocimientos y contactos en la provincia del norte del país. Agregó “su experiencia previa como parte del Ministerio de Trabajo lo convierte en una gran adición a nuestro equipo y de gran valor para nuestros clientes”.



JUAN ALFARO LÓPEZ

# PRIMER ANIVERSARIO COVID-19

La pandemia del Covid-2019 ha cumplido su primer aniversario en la región. Este hecho se sigue reflejando en el descenso de las transacciones y operaciones del Derecho de los Negocios. El confinamiento extendido en la mayoría de los países y el descenso de indicadores económicos no son de ayuda para contrarrestar la caída. Solo Argentina, Brazil, Chile, México y Perú recogen las transacciones más destacadas en el ámbito cross-border.





En este repaso a las operaciones más relevantes que se han producido en el continente en los dos últimos meses vamos a prestar especial atención a las operaciones relacionadas con refinanciamiento de deudas y emisiones de bonos. Destaca la emisión de bonos sindicados liderada por Latham & Watkins para el Banco de Desarrollo de América Latina CAF, así como la refinanciación de la deuda de la provincia argentina de Neuquén a cargo de Tanoira Cassagne y Clearly Gottlieb Steen & Hamilton.

## LATHAM & WATKINS ASESORA A CAF EN UNA OFERTA DE €1.250 MILLONES

El equipo transfronterizo de Latham & Watkins, formado por abogados especializados en Mercados de Capitales, ha asesorado al emisor en la mayor venta de bonos denominados en euros de su historia.

Latham & Watkins ha asesorado al Banco de Desarrollo de América Latina CAF (Corporación Andina de Fomento) en su oferta de bonos sindicados por un valor de €1.250 millones, el último tramo vendido en el marco del programa de pagarés a medio plazo de CAF por valor de \$23 millones. La oferta es la mayor emisión de bonos en euros de la historia de la CAF, y está destinada a apoyar el desarrollo económico ante el impacto de la pandemia del COVID-19 en toda América Latina. Los bonos a cinco años han obtenido un cupón del 0,25% y cotizan en el mercado regulado de la Bolsa de Londres.

CAF es una institución financiera multilateral que busca fomentar y promover el desarrollo económico dentro de América Latina y el Caribe. Sus accionistas principales y asociados son las naciones de Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, Jamaica, México, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, República Dominicana, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela. En los últimos 12 meses, Latham ha asesorado a CAF en ofertas de casi \$ 2.5 millones.

El equipo de Latham & Watkins LLP que asesoró a CAF en la oferta fue dirigido por el socio de la oficina de Chicago **Roderick Branch** y el abogado corporativo de la oficina de Dubai Basil Al-Jafari y el asociado de la oficina de Nueva York Ángel Marcial.

### Áreas de práctica

Derecho Financiero y Bancario,  
Mercado de Capitales

### Operación

Oferta de bonos sindicados del CAF

### Firma

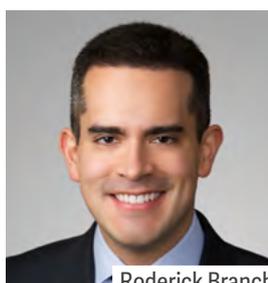
Latham & Watkins

### Socio principal

Roderick Branch (oficina de Chicago)

### Valor

1.250 millones de euros



Roderick Branch

## TANOIRA CASSAGNE Y CLEARLY GOTTLIEB STEEN & HAMILTON ASESORAN A LA PROVINCIA ARGENTINA DE NEUQUÉN EN LA REFINANCIACIÓN DE SU DEUDA

Tanoira Cassagne Abogados (Argentina) y Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP (Estados Unidos) asistieron a la provincia argentina de Neuquén, como deudor, en la refinanciación de los préstamos garantizados por un importe total de capital de \$265 millones.

Bruchou, Fernández Madero & Lombardi (Argentina) y Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP (Estados Unidos) asistieron a Credit Suisse Securities (USA) LLC, como book-runner y lead arranger, Credit Suisse AG, London Branch, como agente administrativo, Credit Suisse International y Credit Suisse AG, Cayman Islands Branch, como prestamistas. La refinanciación busca mantener la deuda pública provincial en niveles sostenibles.

Tanoira Cassagne Abogados actuó como asesor legal argentino de la provincia de Neuquén con un equipo dirigido por los socios **Alexia Rosenthal** y **Jaime Uranga**, y los asociados Ignacio Criado Díaz y Juan Sanguinetti.

Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP actuó como asesor legal internacional de la provincia de Neuquén con un equipo formado por el socio



Alexia Rosenthal



Jaime Uranga



Andrés de la Cruz

**Andrés de la Cruz**, el asociado Benjamín Terán, los abogados internacionales Juan Ignacio Leguizamo y Lara Gómez Tomei.

Bruchou Fernández Madero & Lombardi actuó como asesor legal argentino del organizador, el agente administrativo y los prestamistas con un equipo dirigido por el socio Alejandro Perelsztein, y en el que participaron los asociados Andrés Chester, Cristian Ragucci y Luisina Rossi.

Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP fue el asesor legal internacional del organizador, el agente administrativo y los prestamistas con un equipo dirigido por el socio Alejandro González Lazzeri.

Intervino en la operación el senior vicepresidente de la sucursal argentina de Citibank, Carlos María Vasallo.

### Áreas de práctica

Derecho Bancario y Financiero

### Operación

Refinanciación de la deuda de la provincia argentina de Neuquén

### Firma

Tanoira Cassagne Abogados, Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP, Bruchou Fernández Madero & Lombardi

### Socio principal

Alexia Rosenthal y Jaime Uranga (Tanoira Cassagne Abogados), Andrés de la Cruz (Cleary Gottlieb Steen & Hamilton LLP), Alejandro Perelsztein (Bruchou Fernández Madero & Lombardi), Alejandro González Lazzeri (Skadden, Arps, Slate, Meagher & Flom LLP), Carlos María Vasallo (senior vice-president de la sucursal argentina de Citibank)

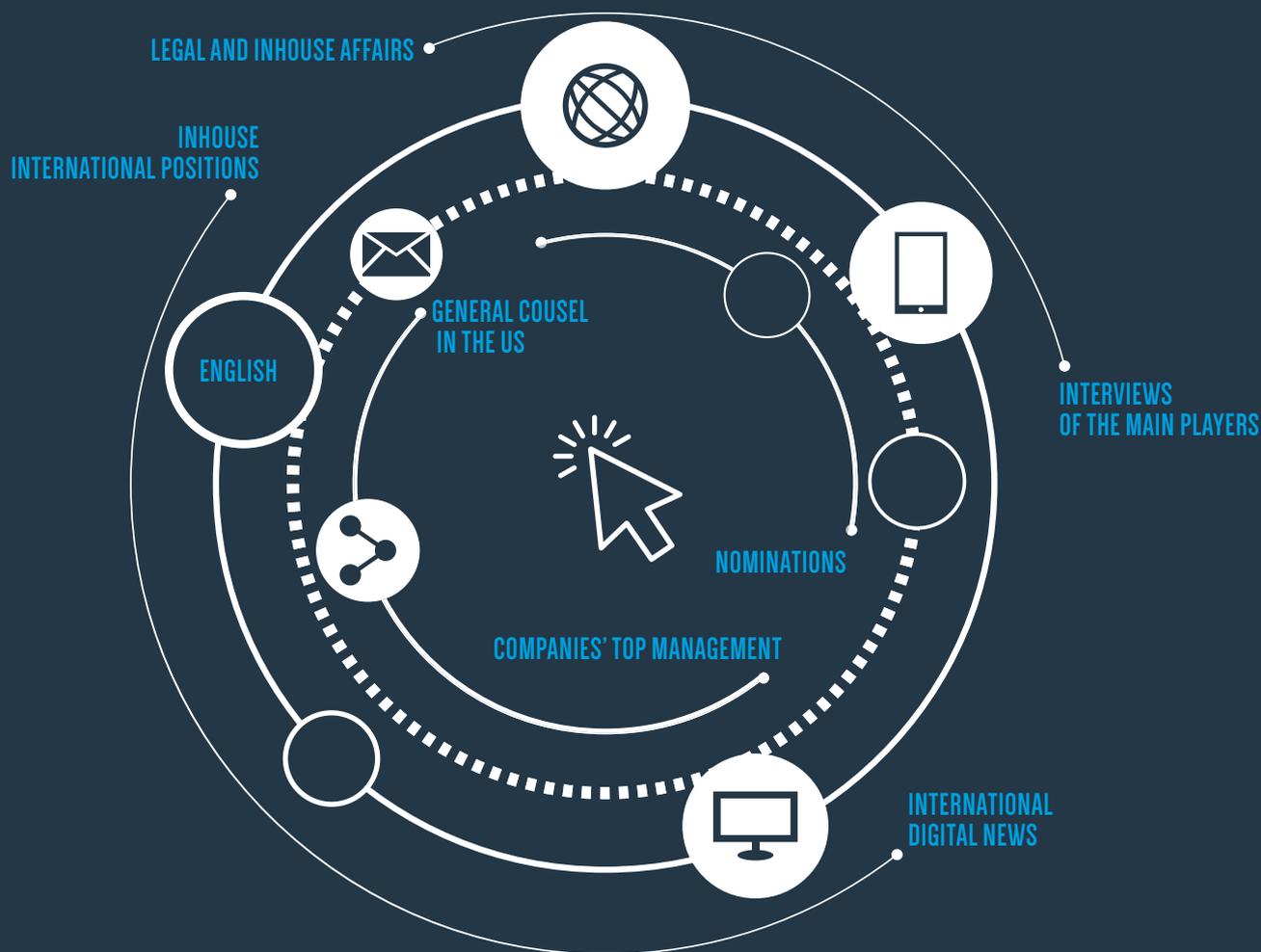
### Valor

\$265 millones de dólares



# INHOUSECOMMUNITYUS

The 100% digital information tool in English for U.S. and international In-house counsel



Follow us on



[www.inhousecommunityus.com](http://www.inhousecommunityus.com)

## PAYET REY CAUVI ASESORA A BOROO EN LA ADQUISICIÓN DE LA MINA LAGUNAS NORTE EN PERÚ

Payet Rey Cauvi ha asesorado a Boroo Pte Limited en la adquisición de la mina Lagunas Norte en Perú por Barrick Gold Corporation por \$307 millones.

Boroo Pte Limited es un holding de inversiones privado que se dedica principalmente a la explotación, desarrollo y adquisición de propiedades auríferas en todo el mundo. Boroo posee y explota varios activos en fase de producción y desarrollo en Asia Central.

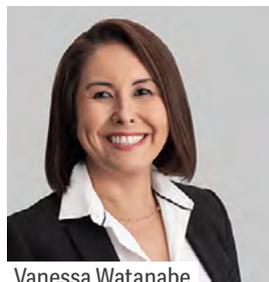
La adquisición propuesta beneficiaría a los grupos de interés de la mina en Perú, ya que daría a Boroo la oportunidad de prolongar su vida útil mediante el acceso a recursos satélites y la adaptación de la infraestructura.

José Cúneo, socio corporativo de Payet Rey Cauvi destacó “Estamos muy entusiasmados con esta transacción ya que ha abierto la puerta a un nuevo actor minero de clase mundial como Boroo. Todavía queda mucho trabajo por hacer hasta el cierre de la transacción, pero la firma del acuerdo de compra de acciones es sin duda un gran paso. Esta transacción también demuestra que Perú es un destino de primera clase para la inversión minera”.

El equipo de Payet Rey Cauvi estuvo liderado por el socio de Corporativo y M&A **José Cúneo**, la socia de Tributario **Vanessa Watanabe**, y el counsel de Minería **Ángel Chávez**. Otros asesores fueron Alejandro Fuller y Shirley Quino.



José Cúneo



Vanessa Watanabe



Ángel Chávez

### Áreas de práctica

Derecho Corporativo, Derecho Minero, Derecho Tributario

### Operación

Adquisición de la mina Lagunas Norte en Perú

### Firma

Payet Rey Cauvi

### Socio principal

José Cúneo, Vanessa Watanabe y el counsel Ángel Chávez

### Valor

\$307 millones de dólares

## POSSE HERRERA RUIZ REPRESENTÓ A PARQUE ARAUCO EN LA VENTA DE ACCIONES DE DOS CENTROS COMERCIALES LOCALES POR \$160 MILLONES

El bufete colombiano ha asesorado a Parque Arauco en la venta de una participación minoritaria en dos centros comerciales locales por \$160 millones al fondo de inversión inmobiliaria INMOVAL.

El comprador, que está afiliado al gestor de activos Credicorp Capital Colombia, contó con asesoramiento interno. Las partes firmaron el acuerdo el pasado 27 de enero. Cabe señalar que esta transacción está sujeta a la aprobación de la agencia de competencia de Colombia, la Superintendencia de Industria y Comercio.

Una vez completada, la transacción dará a INMOVAL una participación del 49% en un fideicomiso que posee los dos centros comerciales. Parque Arauco Colombia conserva la

participación mayoritaria. Los centros comerciales Parque La Colina y Parque Caracolí se encuentran en Bogotá y en la ciudad norteña de Floridablanca, respectivamente. Parque Arauco Colombia continuará operando ambas instalaciones. Parque Arauco opera múltiples centros comerciales en Chile, Colombia y Perú. Es el tercer operador de centros comerciales de Chile.

El equipo de Posse Herrera Ruiz fue liderado por el socio de Derecho Público **José Alejandro Torres** y el socio de Derecho Tributario **Juan Guillermo Ruiz**.

**Áreas de práctica**

Derecho Societario, Derecho Inmobiliario

**Operación**

Venta de participaciones de dos centros comerciales

**Firma**

Posse Herrera Ruiz

**Socio principal**

José Alejandro Torres y Juan Guillermo Ruiz

**Valor**

\$160 millones de dólares

**HOGAN LOVELLS  
ASESORA UNA DE LAS  
MAYORES RONDAS DE  
INVERSIÓN EN MÉXICO**

Hogan Lovells asesora a la empresa de adquisición de comercio electrónico Valoreo en una financiación inicial de \$ 50 millones

Un equipo transfronterizo de Hogan Lovells ha asesorado a la empresa mexicana Valoreo, un holding de comercio electrónico, a



José Alejandro Torres



Juan Guillermo Ruiz

levantar una ronda de inversión seed por un total de \$ 50 millones.

Este levantamiento es considerado una de las mayores rondas de financiación inicial jamás realizada en la región. La ronda fue codirigida por las principales firmas de inversión globales y latinoamericanas Upper90, FJ Labs, Angel Ventures y Presight Capital, así como por varios destacados *business angels*.

Valoreo utilizará el monto obtenido en la ronda de financiación para hacer crecer sus esfuerzos de consolidación y apoyar a los emprendedores latinoamericanos de comercio electrónico proporcionándoles la liquidez necesaria para seguir expandiendo sus marcas.

El equipo de Hogan Lovells estuvo dirigido por el socio **Juan Francisco Torres-Landa**, y el socio **Federico De Noriega Olea**, los consejeros María Aldonza Sakar Almirante y Francisco Palmero, el asociado Pablo Corcuera Bain (todos en Ciudad de México), el socio de Washington D.C. **Nathan A. Cooper**, y el asociado senior Zachary Shub-Essig de la oficina de Los Ángeles.

**Áreas de práctica**

Derecho Corporativo, Venture Capital

**Operación**

Ronda de inversión seed

**Firma**

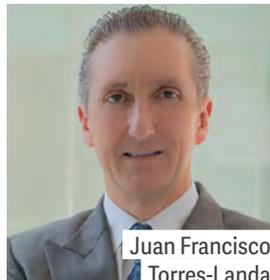
Latham & Watkins

**Socio principal**

Juan Francisco Torres-Landa, Federico De Noriega Olea (oficina México), Nathan A. Cooper (oficina de Washington D.C.)

**Valor**

\$ 50 millones de dólares



Juan Francisco Torres-Landa



Federico De Noriega Olea



Nathan A. Cooper

MÓNICA GERMANY

A professional portrait of Mónica Germany, a woman with long, wavy brown hair, smiling warmly. She is wearing a dark grey blazer over a white top and a patterned scarf. Her arms are crossed. The background features a colorful abstract painting with swirling lines in red, blue, yellow, and white. To the right, a portion of a silver, textured sculpture is visible.

# LÍDER

## EN PROPIEDAD

## INTELECTUAL

En esta edición, dedicada al talento femenino en el sector legal latinoamericano, presentamos a la socia del Estudio Olaechea que ocupa nuestra portada, Mónica Germany. Ella es, además, delegada suplente de la Asociación Interamericana de Propiedad Intelectual – ASIPI para Perú.

Durante una carrera profesional de más de dos décadas enfocada en la defensa de la Propiedad Intelectual, Mónica ha participado en la defensa de empresas líderes tanto en Perú como a nivel regional. Desde The Latin American Lawyer hemos conversado con ella sobre su opinión sobre el desarrollo de la igualdad de género y sobre cómo, según su experiencia, es posible compaginar la vida personal con la profesional.

**Estudio Olaechea es una firma de tradición con más de 140 años de experiencia en el mercado peruano. ¿Qué supone ser socia en una firma de este tipo? ¿Su firma impulsa la igualdad de género y la diversidad dentro del equipo? ¿Cuál es la postura de la firma ante los nuevos criterios de sostenibilidad que imperan en el mercado (el legal incluido)?**

Es un reto permanente. Formar parte del Estudio Olaechea significa para mí pertenecer y participar en un equipo de profesionales que han venido desarrollando un modelo de trabajo con conocimiento, experiencia, honestidad y altísima calidad que ha permitido mantenerse en el mercado del servicio jurídico, con clientes tanto nacionales como internacionales que han demostrado fidelidad y que están complacidos con el trabajo desarrollado.

En efecto, el Estudio Olaechea ha llegado donde está en más de 140 años por que ha ido adaptándose a los tiempos, innovando, y manteniendo una línea ética que le ha permitido mantenerse en el mercado.

El Estudio Olaechea es una de las pocas firmas en la región que cuenta con políticas escritas de igualdad de género. Me siento orgullosa de pertenecer a una firma que siempre se ha preocupado por adoptar esta lucha como propia. Mucho antes de la pandemia, ya contábamos con una política de teletrabajo y *flextime*, que nos permite compaginar la vida profesional con la personal. De hecho, estas ventajas no son exclusivas solo para las mujeres, sino también para los hombres, porque la igualdad de género no solo se trata de establecer cuotas que deben ser llenadas por talento femenino, sino de crear un ambiente equitativo y justo de oportunidades para todos. Otro aspecto que destaco mucho de la firma es que es una de las pocas en Perú en las que el número de socias equivale al 30% de los socios.

## **SOBRE MÓNICA GERMANY, socia del Estudio Olaechea**



**NOMBRE:**

**MÓNICA GERMANY**

**UNIVERSIDAD:**

**FACULTAD DE DERECHO**

**DE LA UNIVERSIDAD DE LIMA**

**CARGO:**

**SOCIA, PROPIEDAD INTELECTUAL**

**TRABAJA EN ESTUDIO OLAECHEA  
DESDE:**

**ABRIL DE 2011**

**FIRMA ANTERIOR:**

**BERNIZON, BENAVIDES, VARGAS & FERNÁNDEZ**

Legaltech

Portugal

CONNECT

16 MARCH 2021

10.00 - 11.30 (GMT)

**THE AGE OF EFFICIENCY:  
CLIENTS ARE DEMANDING  
EFFECTIVENESS AND COST CONTROL.**

HOW ARE THE LAW FIRMS RESPONDING?

**Speakers**

**Bruno Ferreira**, Managing Partner, *PLMJ*

**Eduardo Paulino**, Partner, *Morais Leitão*

**Lígia Gutierrez Setúbal**, Team Lead, Legal Counsel | Compliance  
and Data Privacy Officer, *Outsystems Portugal*

**Magda Cocco**, Partner and Head of Practice  
of Information Communication & Technology, *VdA*

**Mariana Abreu**, Head of Legal and Compliance, *Banco BNI Europa*

**Teresa Carvalho de Oliveira**, Head of Legal, *Axians Portugal*

**Sandra Mori**, Data Protection Officer Europe, *Coca-Cola*

**Moderator**

**Michael Heron**, Journalist, *Iberian Lawyer*

Partners  **MORAIS LEITÃO**  
GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA  
& ASSOCIADOS

**PL  
MJ**

 **VIEIRA DE ALMEIDA**

**REGISTER**

**Usted es experta en temas de Propiedad Intelectual. Según el último ránking de un prestigioso directorio internacional para Perú, Propiedad Intelectual es la rama con mayor número de socias clasificadas (de 33 abogados, 13 son mujeres). Esto es una gran diferencia si lo comparamos con Corporativo/M&A (de 38 abogados rankeados, solo 7 son mujeres). Desde su perspectiva, ¿a qué se debe esta diferencia?**

En primer lugar, no es un tema de hombres y mujeres, considero que va más ligado a un tema de oportunidades por razones de educación, conocimientos, experiencia, habilidades, relaciones, etc.

La Propiedad Intelectual es una especialidad que implica mucho dinamismo. Ello explicaría que existan más herramientas que impulsen la participación de las mujeres en este sector.

Lo interesante de la Propiedad Intelectual es que es una rama del Derecho muy especializada y una de las cualidades es poder aplicar los conocimientos y la capacidad para entender los proyectos de los clientes para protegerlos adecuadamente.

Sin embargo, en materia de uso de la Propiedad Intelectual por parte de las mujeres, allí vamos bastante rezagadas, el uso de los instrumentos de Propiedad Industrial como patentes, y derechos de autor, ha sido mayoritariamente de hombres, sin embargo, la brecha ha disminuido, pero aún falta mucho para poder cerrar la brecha.

**Los tiempos han cambiado pero el "gender gap" es aún algo palpable en muchos países ¿siente que la profesión legal sigue siendo un ambiente machista? Si es así, ¿en qué sentido? ¿en qué aspectos hemos avanzados y cuáles quedan por conquistar? ¿Las cuotas de género son la solución para disminuir la brecha entre socios hombres y mujeres?**

Es cierto. Los números reflejan que más hombres que mujeres llegan a ser socios o managing partners, esto podría significar que la profesión legal y en general cualquier profesión sigue siendo de dominio de los hombres, sin embargo, eso ha cambiado mucho a través del tiempo. Por ejemplo, en Perú tenemos hoy en día, una mujer Fiscal de la Nación, una mujer presidente del Poder Judicial, lo mismo en el Tribunal Constitucional, así como una mujer presidente del Sistema Nacional de Justicia, claro está que somos estadísticamente menos mujeres que llegan a los principales cargos, pero ha sido una conquista que se ha logrado a través de los años. Que queda mucho por hacer, sin lugar a dudas, pero creo que estamos encaminados a ello.

Lo que nos queda por cambiar es el tema de la diferencia salarial, que aun queda una brecha amplia y todavía se debe trabajar en ello.

Si bien es cierto, las cuotas de género son normas dictadas para propiciar un nivel más equitativo en la distribución de los géneros en los cargos, a fin de obtener una mayor presencia de mujeres en dichos puestos, como señalé anteriormente; no se trata de hombre o mujer para llegar a ser socio, sino que tenga la capacidad suficiente para serlo.

**COMPAGINAR Y BUSCAR UN EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL NO ES FÁCIL, PERO ALLÍ ESTÁ EL RETO. NO HAY UNA FÓRMULA MÁGICA O QUE CALCE IGUAL PARA TODOS, PERO HAY QUE SER CREATIVOS PARA LOGRARLO**





MÓNICA GERMANY

LOS NÚMEROS REFLEJAN QUE MÁS HOMBRES QUE MUJERES LLEGAN A SER SOCIOS O MANAGING PARTNERS, ESTO PODRÍA SIGNIFICAR QUE LA PROFESIÓN LEGAL Y EN GENERAL CUALQUIER PROFESIÓN SIGUE SIENDO DE DOMINIO DE LOS HOMBRES; SIN EMBARGO, ESO HA CAMBIADO MUCHO A TRAVÉS DEL TIEMPO.”

”

De acuerdo al Instituto Nacional de Estadísticas e Informática del Perú – INEI, el número de mujeres tituladas en universidad públicas y privadas supera al de varones. ¿Por qué esto no se ve reflejado frente al número de socias y “*managing partners*” mujeres en las firmas peruanas? ¿Considera usted que esta problemática también se extiende al resto de Latinoamérica? ¿Qué factores intervienen para que la fórmula de la igualdad siga dando resultado negativo para la mujer en el sector legal?

Si bien es cierto, un estereotipo impuesto a las mujeres ha sido el que se ocupen de la casa, de la familia, esto no es un tema solo de Perú sino también de otros países de Latinoamérica. Sin embargo, la mentalidad de la mujer ha cambiado mucho con el acceso a la educación, el deseo de superarse, de ser líderes en su campo. Hoy la mujer no quiere estar encasillada, decide si quiere o no tener hijos, tiene mucha mayor libertad.

Ahora bien, buscar el equilibrio entre la vida profesional y la personal no es una tarea fácil. Una mujer está igual que preparada que un hombre, pero socialmente se enfrenta a muchas presiones, y debe lidiar con ello.

Entre los factores que intervienen para que la fórmula siga dando resultados negativos está la presión social que condena a la mujer que decide desarrollarse profesionalmente antes que formar una familia, o que hay mujeres que se tienen que enfrentar solas a cuidar a los hijos, y no cuentan con apoyo.

CELEBRATION NIGHT

# INSPIRALAW

## DIVERSITY & INCLUSION

**25 May 2021 • Madrid**  
**20:00 (CET)**

Partners



ALLEN & OVERY



Supporters



Follow us on



#inspiraLaw

For information [jon.bustamante@lcpublishinggroup.com](mailto:jon.bustamante@lcpublishinggroup.com) • + 34 91 563 3691

**Al hilo de la pregunta anterior, ¿considera usted que el teletrabajo y un sistema de “flex-time” ayudan a disminuir la brecha de género?**

Sí, porque a la mujer le permite poder compaginar otras obligaciones, aunque muchas veces no es fácil. El teletrabajo en años anteriores podría ser impensable, ya que se entendía que se haría cualquier otra actividad en lugar del trabajo, sin embargo, la pandemia nos enseñó que, sí es posible trabajar desde casa, que inclusive se trabaja más, pero eso es parte de lograr el equilibrio del que hablábamos.

El teletrabajo ha permitido que mujeres puedan pasar mas tiempo con sus hijos, con su familia. Pensemos, por ejemplo, en una mujer que acaba de dar a luz. En un régimen normal, al mes o a los 3 meses hubiese tenido que dejar al bebé y comenzar a trabajar, ahora el teletrabajo a permitido poder compaginar la vida familiar y laboral.

**Usted es delegada suplente de la Asociación Interamericana de Propiedad Intelectual – ASIPI para el Perú. ¿Qué esfuerzos/acciones está realizando la asociación en el ámbito de la igualdad de género en la profesión?**

La Asociación Interamericana de Propiedad Intelectual esta preocupada por realizar acciones en la lucha de la igualdad para ello ha constituido un Comité de Diversidad y Sostenibilidad que busca desarrollar lineamientos a través de charlas y webinars sensibilizar a los miembros de la Asociación buscando cerrar las brechas de género.

**¿Qué consejos daría a las nuevas abogadas que empiezan ahora y están leyendo esta entrevista con la intención de compaginar la vida personal con la profesional?**

Que persigan sus sueños, que se preparen, estudien para llegar a la meta trazada, que nadie les diga que por el hecho de ser mujer no podrán llegar donde se

## SOBRE ESTUDIO OLAECHEA

*Fundado en 1878, el Estudio Olaechea es el primer bufete de abogados independiente fundado en el Perú y uno de los más prestigiosos del país. Estudio Olaechea se posiciona en el mercado peruano como una firma full-service. Perteneciente a diversos networks como LexMundi - el network de firmas independientes más grande a nivel mundial-, Ius Laboris, First Law International, Interlex y el Club de Abogados.*

*La firma está organizada con un enfoque de trabajo en equipo, estructurado con abogados de diferentes áreas de práctica, con el fin de ayudar a sus clientes de una manera más personalizada y poder tratar asuntos sofisticados y tendencias comerciales actuales.*

### NÚMERO DE ABOGADOS:

**64 (55% MUJERES, 45% HOMBRES)**

### SOCIOS:

**16 (10 (70%) HOMBRES Y 6 (30%) MUJERES)**

### NÚMERO DE OFICINAS:

**ESTUDIO OLAECHEA TIENE UNA OFICINA EN LIMA.**

propongan, al contrario. Compaginar y buscar un equilibrio entre la vida personal y profesional no es fácil, pero allí esta el reto. No hay una fórmula mágica o que calce igual para todos, pero hay que ser creativos para lograrlo. 📌

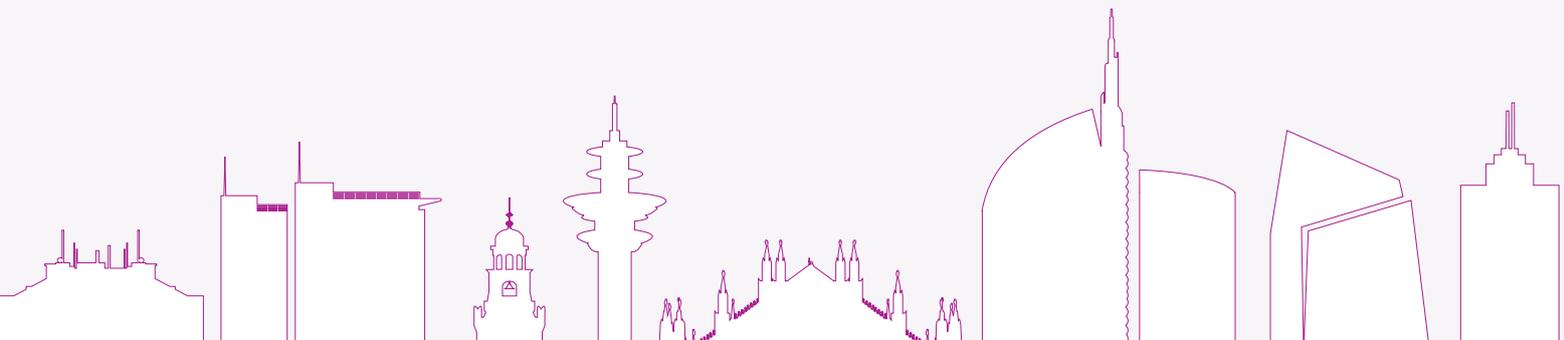
# LEGALCOMMUNITYWEEK

---

LC PUBLISHING GROUP

## 7 - 11 JUNE 2021

### Milan, Italy



**THE GLOBAL EVENT  
FOR THE LEGAL BUSINESS COMMUNITY**

# Patronage, Partners and Supporters

# 2021 Edition

## Platinum Partners



## Gold Partners



## Silver Partner



## Supporters



## Media Partners



LC PUBLISHING GROUP SUPPORTS



## Legalcommunity Week 2021 – Program (in progress)

**CWP:** Conferences and working program

 Open with registration

**SEP:** Social events program

 Invitation only

MONDAY 7 JUNE			Partners	Address
9:00 - 13:00	 CWP	Opening conference: "Innovation and artificial intelligence"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
14:00 - 16:00	 CWP	Roundtable: "New media"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
16:00 - 18:00	 CWP	Roundtable		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
From 18:30	 SEP	Corporate Counsel Cocktail	GattiPavesiBianchiLudovici	GPBL Piazza Borromeo 8, Milan
TUESDAY 8 JUNE				
8:00 - 9:30	 CWP	Breakfast on Finance		Gianni & Origoni Piazza Belgioioso 2, Milan
9:15 - 13:00	 CWP	Conference: "Africa and the Middle East"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
14:00 - 16:00	 CWP	Roundtable: "Cross border litigation"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
16:00 - 18:00	 CWP	Roundtable: "CSR & Sustainability: Business Ethics in Crisis Situations"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
18:00 - 20:00	 SEP	Networking Roundtable		Tbc
From 19:00	 SEP	Best PE Deal Makers Cocktail		Tbc
WEDNESDAY 9 JUNE				
6:15 - 8:30	 SEP	Corporate Run		Tbc
11:00 - 13:00	 CWP	Roundtable		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
14:30 - 18:30	 CWP	Conference: "LATAM"		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan

## Legalcommunity Week 2021 – Program (in progress)

**CWP:** Conferences and working program

 Open with registration

**SEP:** Social events program

 Invitation only

18:00 - 20:00	 SEP	Discussion and Cocktail		Legance Via Broletto 20, Milan
18:30 - 20:30	 SEP	Talks & Cocktail		Toffoletto De Luca Tamajo Via San Tomaso 6, Milan
19:30 - 23:30	 SEP	Corporate music contest		Tbc
<b>THURSDAY 10 JUNE</b>				
9:00-11:00	 CWP	Breakfast Roundtable		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
9:00 - 13:00	 CWP	Conference on Finance		Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan
19.15 - 23:30		Legalcommunity Corporate Awards		Tbc
<b>FRIDAY 11 JUNE</b>				
18.00	 SEP	International guest greetings		Tbc

SEE YOU FROM  
7 TO 11 JUNE 2021

for information please send an email to : [helene.thiery@lcpublishinggroup.it](mailto:helene.thiery@lcpublishinggroup.it)

RAQUEL FLÓREZ

# RAQUEL FLÓREZ:

“FOMENTAR UNA CULTURA EN LA QUE TODOS TENGAN UN SENTIMIENTO DE PERTENENCIA Y PUEDAN BRILLAR ES CLAVE”

En el mes en el que celebramos el Día de la Mujer, conocemos más de cerca a otra de las mujeres top del sector legal, en este caso, de la península ibérica pero cuya figura está estrechamente relacionada con América Latina. Raquel Flórez es la socia directora del departamento de Derecho Laboral de Freshfields en España a cargo de impulsar los estándares de diversidad de la firma, y es, además, corresponsable del grupo para Latinoamérica.

por mercedes quintas



**Cuando un abogado o abogada entra en la carrera de un gran despacho, ¿tiene que contar con dejar atrás criterios de igualdad con los que antes dirigiese su vida personal y profesional?**

En absoluto. En Freshfields nuestro objetivo es ser un lugar de trabajo diverso e inclusivo en el que todo el mundo tenga la oportunidad de alcanzar su potencial. Queremos crear un ambiente positivo y de apoyo en el que todos podamos florecer, independientemente del género, raza, religión, capacidad funcional, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra dimensión que marque una diferencia.

**¿Sólo puede “trabajar duro” quien no tiene responsabilidades familiares?**

Todo nuestro personal trabaja duro para dar un servicio excelente a nuestros clientes. Y todos tienen a la vez compromisos de trabajo y personales. Queremos asegurarnos de que todos estén motivados y se sientan apoyados, para encontrar el equilibrio entre las

“

VALORAR LA DIVERSIDAD Y CONSTRUIR UNA CULTURA INCLUSIVA SON ELEMENTOS CLAVE PARA CONSEGUIR EL MÁS ALTO RENDIMIENTO Y DAR SOLUCIONES INNOVADORAS A LOS CLIENTES

”



RAQUEL FLÓREZ

diferentes exigencias. Colaboramos y nos apoyamos mutuamente, y existen políticas de trabajo flexible, adecuadas a cada realidad.

**En un sector profesional con estándares de rendimiento tan exigentes y en evolución como el magic circle, ¿cómo se logra crear un entorno donde se valore la diferencia, y que anime a trabajar y a liderar de forma inclusiva?**

Creemos que valorar la diversidad y construir una cultura inclusiva son elementos clave para conseguir el más alto rendimiento y dar soluciones innovadoras a los clientes. Fomentar una cultura en la que todos tengan un

sentimiento de pertenencia y puedan brillar es clave. Sensibilizando sobre la importancia de la inclusión y la diversidad queremos promover un dialogo positivo y auténtico en el despacho.

**¿Cómo nota el cliente la integración de los equipos y el liderazgo diverso en la firma?**

Nuestros socios y el equipo global de diversidad e inclusión están en continuo diálogo con los clientes sobre nuestro enfoque al respecto, y alentamos proactivamente oportunidades de colaboración en este ámbito. Los clientes a menudo nos eligen por la naturaleza internacional de nuestros

# Legaltech Day

The event focusing on legaltech trends in the Iberian market

# 23 NOVEMBER 2021

9:00 – 17:30 (CET)



**MEDIA PARTNER**

The  
Latin American  
LAWYER

For information: [jon.bustamante@iberianlegalgroup.com](mailto:jon.bustamante@iberianlegalgroup.com)

equipos, y reconocen el valor de unir diferentes puntos de vista, experiencias y perspectivas.

**¿Cree que el nombramiento de Georgia Dawson puede prometer un mayor dinamismo al impulso de la diversidad en todo el *magic circle*?**

Sin duda. La diversidad y la inclusión han sido una prioridad desde hace tiempo, y es uno de los focos de Georgia y del equipo directivo; estamos entusiasmados con la perspectiva de poder avanzar en este ámbito durante su mandato. Georgia, además de ser la primera senior partner, es bien conocida por sus esfuerzos en torno a la inclusión; es Stonewall Global Senior Champion y ha sido también incluida en la OUTstanding's Ally Executive list.

**La sensibilidad de Freshfields hacia la diversidad y la inclusión, ¿cómo se percibe en la política de captación de talento?**

Tenemos varias iniciativas a nivel global para asegurarnos de que estamos atrayendo el mejor talento: en el Reino Unido tenemos el programa [Stephen Lawrence Scholarship Programme](#), en EE.UU. colaboramos con la National Black Law Students Association, y en Alemania pusimos en marcha Out & About, focalizado en el colectivo LGBTQ+. En España trabajamos con Women in a Legal World y SEres y nuestros equipos de selección han recibido formación para evitar los sesgos inconscientes.

**¿Qué responsabilidad tienen los socios en este tipo de programas?**

La diversidad es un punto de atención del equipo directivo, que está trabajando en establecer compromisos expresos y objetivos para el despacho. Tenemos “partner champions” y socios locales de HR o diversidad. Los socios y directores son responsables de liderar los esfuerzos de diversidad e inclusión en sus propios equipos, asegurándose de que haya oportunidades internamente y en su trabajo con los clientes.

**SOBRE RAQUEL FLÓREZ**

Raquel es co-directora del Grupo Latinoamericano de Freshfields, en el contexto de la estrategia global del despacho, que incluye el programa StrongerTogether\*, siendo responsable de gestionar el desarrollo del negocio en la región y la relación con firmas locales en toda la región. Asimismo, Raquel es la socia responsable del departamento de Derecho Laboral de Freshfields en España. Cuenta con 25 años de carrera profesional en Freshfields, siendo socia desde 2008. Es especialista en contratación y retención laboral, despidos (individuales y colectivos), operaciones multijurisdiccionales, proyectos de outsourcing, transmisión de negocios, investigaciones globales corporativas, canales de denuncia interna (whistleblowing), políticas de remuneración, reclamaciones por discriminación y acoso, derechos humanos y aspectos laborales de los nuevos modelos económicos (economy-on-demand). Asesora a clientes nacionales e internacionales, tanto en asuntos contenciosos como no contenciosos. Es miembro de la IBA (International Bar Association), la EELA (European Employment Lawyers Association) y de ASNALA. En diciembre de 2020, fue nombrada segunda vicepresidenta del Comité Ejecutivo de la prestigiosa asociación laboralista FORELAB, cargo que ostentará durante dos años. Es autora de uno de los capítulos del libro publicado por Lefebvre y patrocinado por FIDE: “Derecho Social de la Unión Europea”, dirigido por M<sup>a</sup> Emilia Casas Bahamonde (ex-Presidente del Tribunal Constitucional y primera mujer Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en España) y Román Gil (socio de Sagardoy).

\* *StrongerTogether* (ST) es el programa de Freshfields mediante el que se establecen y desarrollan las relaciones con firmas locales de élite, en cualquier parte del mundo, donde Freshfields no tiene presencia física. 



## SOBRE FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER

Freshfields es una firma internacional que trabaja codo con codo con sus clientes, prestando servicios legales prácticos, innovadores comerciales excelentes, en todos las áreas del derecho laboral, anticipándose a los retos de los clientes y ayudándoles a sacar lo mejor de su gente.

A medida que el centro de trabajo evoluciona, los empleadores se enfrentan a los avances de la tecnología, el creciente impacto de la IA y la digitalización de la fuerza trabajadora tradicional, las cambiantes demandas de los millenials sobre los empleadores, nuevas formas de trabajar y el teletrabajo, agile working. A ello hay que añadir la vital importancia de tener una cultura apropiada en el entorno laboral, para minimizar los riesgos legales y el escrutinio regulador. A medida que las compañías van involucrándose en fusiones y adquisiciones transformacionales, enforcarse desde el principio en la integración de la fuerza trabajadora, una vez cerrada la operación, es clave para garantizar el éxito a largo plazo. Freshfields proporciona el mejor equipo laboral a sus clientes, sea cual sea el reto al que se enfrentan. Los servicios que cubre incluyen: empresas y derechos humanos, operaciones multijurisdiccionales, digitalización de la plantilla, protección de datos, disputas, incentivos para ejecutivos, contrataciones y despidos, relaciones laborales, pensiones, remuneración, canales de denuncia interna (*whistleblowing*), investigaciones corporativas y reestructuraciones. ■

“

TENEMOS UN EQUIPO GLOBAL DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN QUE SE OCUPA DE ASEGURAR QUE AVANZAMOS EN TODAS LAS OFICINAS EN EL MUNDO. EN ESPAÑA, YO SOY LA SOCIA ENCARGADA DE DIVERSIDAD, POR LO QUE TRABAJO MANO A MANO CON EL DEPARTAMENTO DE RRHH

”

**Freshfields cuenta con iniciativas y programas específicos de diversidad e inclusión, pero también evoluciona para reconocer la complejidad y la naturaleza entrelazada de la diversidad. A nivel firma, ¿cómo logran observar todo esto?**

Que es preciso tener iniciativas y programas bien enfocados, y también seguimos evolucionando en nuestros esfuerzos para reconocer la complejidad y la naturaleza interseccional de la diversidad. Siempre estamos buscando nuevas oportunidades para promover la diversidad a través de acuerdos con terceras partes e iniciativas internas.

Utilizamos medidas tanto cualitativas como cuantitativas para supervisar nuestro progreso y asegurarnos de que seguimos evolucionando y mejorando nuestra oferta.

**¿En Madrid existe un equipo para llevar a la práctica la política interna de inclusión? ¿Cómo está compuesto?**

Tenemos un equipo global de diversidad e inclusión que se ocupa de asegurar que avanzamos en todas las oficinas en el mundo. En España, yo soy la socia encargada de diversidad, por lo que trabajo mano a mano con el departamento de RRHH. Tenemos un comité ad-hoc que ha negociado el plan de igualdad, y supervisará su implementación.

**¿En qué se traduce el trabajo interno de este equipo?**

Colaboramos estrechamente con el equipo global de diversidad e inclusión, supervisando nuestras políticas globales y fomentando un ambiente en el que todo el mundo pueda brillar. Recientemente hemos puesto en marcha nuestro primer plan de igualdad, un año antes de que tuviéramos la obligación legal de hacerlo, como muestra de nuestro compromiso con la diversidad y la

inclusión. ■



# ABOGADOS BUSCAN ALIANZAS

by francisco santillán almeida

Para antes de los años 90 y el uso intensivo del internet y las variables comunicacionales que se derivaron de él, la forma de establecer relaciones personales y profesionales se limitaban al uso de canales epistolares o telefónicos (sino telegráficos), y eso daba mayor preponderancia al contacto que se establecía entre las personas, por lo escaso de la oportunidad y lo importante que resultaba mantenerlo vigente, toda vez que resultaba un verdadero desafío dadas las limitaciones que rodeaban a esa intención. Posteriormente, el progreso de las comunicaciones y la rapidez de establecer conexión casi a tiempo real, hizo que, si bien no perdiera importancia la conexión personal y profesional, la disponibilidad de medios tecnológicos para la comunicación hiciera ver

como más fácil, asequible y relativamente sencillo buscar y establecer contactos, especialmente en el campo profesional y comercial. Por lo tanto, ahora resultaba más fácil, primero identificar el contacto y conocer personas, empresas, negocios, proveedores, etc., comunicarse con ellos y mantener vigentes los intereses que rodeaban a esta primera aproximación. Probablemente sin mayor cercanía que aquella generada por el objetivo inicial recíproco.

En el campo profesional, ha sido una preocupación constante la búsqueda de nexos dentro y fuera de la jurisdicción de cada país, y es así como se han creado importantes y grandes conglomerados profesionales que se han asociado y mantenido en el tiempo, realizando importante presencia y sumando aportes

científicos, de investigación y académicos que han contribuido a ampliar el campo de acción y crecimiento en las diferentes ramas del conocimiento. En el área jurídica, esto no ha sido la excepción, por el contrario. Los abogados por la naturaleza de su formación están inmersos en el proceso permanente de investigación y descubrimiento de hechos, casos, personas y normas que puedan servir y aportar en las diversas realidades profesionales a las que se ven enfrentados. De esta manera, además, han podido contribuir a que la distancia de tiempo y espacio entre la realidad fáctica y la norma no sea tan grande como efectivamente ocurre entre el avance de la ciencia y la tecnología, y las normas que las rigen, o controlan, tanto en su uso como en sus consecuencias para los seres humanos. Sin límite geográfico, idiomático o cultural. Estos aspectos, entre otros, motivaron que por el año 2004 surgiera una iniciativa profesional a través de la cual se buscaría establecer nexos entre abogados y despachos jurídicos ubicados en Europa, Asia y América. Que tuvieran similitud en la convicción de gestión ética de los asuntos legales y comerciales, así como una clara orientación estratégica de servicio, una vinculación directa con los principios de la deontología jurídica que permita un crecimiento sostenido en el tiempo, y también que mantuvieran una composición societaria y de áreas de servicio similares y simétricas. Cuidando de esta manera, que no solo los aspectos profesionales sean los que los identifique, sino que, adicionalmente, haya un denominador común conductual

estratégico entre ellos, es decir, que exista empatía profesional y personal, y que el objetivo de conformar esta alianza, asociación o red sea el mismo, sin lugar a equívocos. Para arrancar, había que definir su naturaleza, su nombre, su estrategia de conformación, de selección y aceptación de miembros, de ubicación y circunscripción del “territorio” de cada uno, de las características de los despachos, su área de experiencia, su número mínimo/máximo de abogados que lo conformen (a fin de mantener cierto equilibrio entre sus miembros), su inclinación indiscutible hacia el mercado y hacia el eficiente servicio al cliente. Es decir, era una tarea nada fácil. ¿Se los podía encontrar en la guía telefónica? La respuesta obviamente era no, por lo que se sumó una tarea más. Definir cómo y a quién incorporar para que haga el acercamiento previo, en otras palabras, para que “venda la idea”, y luego para conocer del potencial despacho a invitar, sus miembros, su historia, su experiencia y su alineamiento con el objetivo planteado. Las respuestas fueron surgiendo de a poco. Sería una Alianza Internacional de Abogados, que se llamaría INLAW ALLIANCE OF LAW FIRMS, con sus colores y logo distintivos (azul y verde), y habría un profesional en marketing jurídico que, a más de ser cofundador, sería el encargado de trazar la estrategia y la búsqueda de los despachos miembros, alrededor del mundo. Fue así como para el año 2006, Inlaw oficialmente nace como una Alianza, cuyo principal objetivo era la internacionalización y la exposición de sus miembros

## SOBRE FRANCISCO SANTILLÁN ALMEIDA

Es socio fundador de Santillán Abogados. Doctor en Jurisprudencia y abogado. Es consultor de Empresas Familiares por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid; Máster en Derecho Internacional, Comercio y Relaciones y Internacionales en el Instituto Superior de Derecho y Economía de Madrid, ISDE; Diplomado y Certificado por el INCAE en Administración de Negocios para Abogados y en Alta Gerencia –PAG; especialista en Derecho Tributario por la Universidad Andina Simón Bolívar; tiene un Diploma Superior en Gerencia y Comercialización en la Universidad San Francisco de Quito; es especialista en Negociación de Conflictos por la Universidad de Harvard, ha estudiado Derecho Informático y Comercio Electrónico en la Universidad Internacional Menéndez Pelayo, y en la Universidad de Zaragoza, y Lenguas en Estados Unidos (Pace University). Tiene un certificado en aplicación de NIIF. Es árbitro de los Tribunales Arbitrales de la Cámara de Comercio de Quito y de la Cámara de la Construcción. Fue profesor en la Escuela de Empresas y en la Maestría en Administración de Empresas de la Universidad San Francisco de Quito, y en la Escuela de Derecho de la Universidad de las Américas, UDLA. 📧

7-11 June 2021 • Milan, Italy

# LEGALCOMMUNITYWEEK

LC PUBLISHING GROUP

THE GLOBAL EVENT FOR  
THE LEGAL BUSINESS COMMUNITY

## Call for Speakers

Are you an in house lawyer and have you  
a subject matter expertise you would like to share?  
We would love to hear from you!

If you are an in house counsel and you would like to be considered as speaker/panelist,  
please send an email to [helene.thiery@lcpublishinggroup.it](mailto:helene.thiery@lcpublishinggroup.it) • +39 02 36 72 76 59

**NB:** we will evaluate the submissions and add speakers to our programming agenda from January 2021. Applications evaluations are not necessarily performed on a first-come, first-serve basis but we are evaluating submissions in the context of the overall programming agenda. Please note that we may not be able to reply to every submission.

#legalcommunityweek

[www.legalcommunityweek.com](http://www.legalcommunityweek.com)



hacia el mundo. Presentando al mercado propio de cada despacho una estrategia de posicionamiento profesional internacional, es decir, los clientes de cada despacho tenían ahora la posibilidad y la certeza de realizar negocios en el extranjero, contando con la garantía del servicio legal de un despacho que guarde y mantenga los mismos principios de servicios y ética que su proveedor jurídico local, y con precios que sean aceptables. En otras palabras, no era simplemente una alianza para el intercambio y provisión de clientes y honorarios. Había un componente de crecimiento y de convicción que uniría a cada uno de sus miembros, manteniéndolos permanentemente en la vitrina de servicios legales internacionales de primera calidad, con oficinas en todos los lugares donde se ubiquen sus socios. A ese momento, Inlaw estuvo conformada por Despachos de Abogados de Argentina, Bulgaria, Ecuador, España, India, Italia, Japón, México y Panamá. En estas circunstancias, hubo que

admitir que el trabajo de sostenimiento de una alianza de esta naturaleza requiere de un esfuerzo importante, en la medida que se debe identificar permanentemente los intereses de cada uno de los miembros, su idiosincrasia, cultura, idioma, huso horario, etc. que son factores que luego devienen en elementos que coadyuvan o dificultan la fluidez de la relación. Hubo ingresos y salidas de miembros durante algún tiempo, y el proceso de afianzamiento ha tomado un lapso importante, durante el cual su consolidación ha sido en base a la convicción de permanecer dentro de Inlaw.

Es así como la presencia en el mercado internacional y el desempeño de los miembros en la Alianza, dio los frutos esperados, y el número de Despachos creció, llegando al momento a estar conformada por miembros ubicados en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Nicaragua, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay. A razón de un despacho por país.

Una de las tareas que más

ha contribuido para el sostenimiento y permanencia de Inlaw ha sido la realización de las asambleas anuales, que se llevan a cabo en cada uno de los países donde se ubica el despacho miembro, que funge de anfitrión, y durante las cuales se evalúa los compromisos adquiridos, el cumplimiento, y las nuevas tareas.

En ese sentido, hasta este momento y de manera continua se ha ratificado, por parte de los miembros de la Alianza, los aspectos más importantes cuando se trata de mantener un vínculo profesional de esta naturaleza. Entender, en primer lugar, que la alianza no se trata únicamente de hacer un networking y utilizar mecanismos contemporáneos como la actuación en redes sociales para una mayor exposición profesional, si no, de desarrollar la creatividad, la innovación, la participación en eventos académicos, compartir el aprendizaje de mecanismos organizativos internos de los despachos, y sobre todo, provocar la permanencia de la humanización de la relación. Baluarte de la sostenibilidad. ■



# LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE ESTANDARIZACIÓN Y SUS NORMAS DE COMPLIANCE

por luis josé montes

Son notorios los grandes cambios que ha traído al mundo del Compliance los estándares internacionales publicados los últimos 5 años por la Organización Internacional de Estandarización (ISO). Esto que va desde la publicación de la ISO19600 en 2014, hasta su próxima modificación ISO37301, que se espera su publicación en abril de 2021.

Si bien todos los estándares internacionales existentes, antes de las normas de Compliance, ya acogían la identificación y gestión de riesgos de los requisitos legales obligatorios aplicables a las organizaciones (en materia ambiental ISO14001, de seguridad en la información ISO27001, seguridad y salud laboral ISO45001, entre otras), es cada vez más creciente el interés de este organismo de publicar normas específicas que permitan a las organizaciones implementar, mantener y

certificar sus programas de cumplimiento.

Este interés de la Organización Internacional de Estandarización no es para ajustarse a la moda del Compliance, sino que está estrechamente relacionado con el acogimiento de muchos países de los programas de cumplimiento como mecanismos que permitan a los sistemas de justicia penal la detección de acciones concretas por parte de las organizaciones para mitigar los riesgos de corrupción, haciendo del juzgamiento y punición de este tipo de delito en las personas jurídicas mucho más objetivo.

En Ecuador se ha comenzado a dar pasos sobre este particular. Las recientes modificaciones del Código Integral Penal, en la que he participado activamente dando mi punto de vista técnico en mesas de debate con especialistas y asambleístas, se estableció como atenuantes

## SOBRE LUIS JOSÉ MONTES

*Es director asociado de International Dynamic Advisors (INTEDYA), para Quito, Ecuador. Es miembro fundador del capítulo Ecuador de la World Compliance Association (WCA), miembro de la mesa técnica de prevención de lavado de activos y forma parte del comité de certificación de WCA internacional. Además, es experto, auditor interno y líder en Sistema de Gestión Antisoborno ISO37001:2016. Se desempeña como consultor en programas de cumplimiento y mecanismos de anticorrupción para organizaciones públicas y privadas en Ecuador, así como oficial de cumplimiento en organizaciones privadas. Se tituló como abogado en la Universidad Gran Mariscal de Ayacucho en Venezuela, es diplomado en Acceso a la Justicia por la Universidad Nacional de Colombia y en Derecho Humanitario por la Universidad Alfonso X El Sabio de España. ■*

*“demostrar la implementación de sistemas de integridad, normas, programas y/o supervisión, previo al cometimiento de la infracción”. Reforma que, a pesar de algunas cuestiones legales pendientes a legislar en materia de delitos económicos y las personas jurídicas, ha sido un paso significativo en la legislación.*

*Soy de los que piensan que los programas de cumplimiento no solo deben verse como atenuantes en los procesos penales en contra de las personas jurídicas, sino que debemos atrevernos a más,*

*cito como referencia la legislación española, donde se establece como una exigencia de responsabilidad penal de la persona jurídica la existencia de programas de cumplimiento que cumpla con ciertos requisitos; en pocas palabras, ¿por qué no eximir de responsabilidad penal a la persona jurídica en el caso que demuestre poseer un programa de cumplimiento que incluso detectó la irregularidad y de forma oficiosa e inició sus propios procesos de investigación y sanción? o ¿si sus canales de comunicación o denuncia han sido efectivos y el individuo de forma dolosa e independiente cometió la infracción?, responder a estas preguntas puede ser tema de un extenso debate y de un nuevo artículo que seguro publicaré.*

*Por ello, ahora más que nunca, los programas de cumplimiento comienzan a dejar de ser meros códigos de ética, que de inicio nadie conocía en las mismas organizaciones, o mecanismos de prevención de incumplimientos de uso único y exclusivo de las “altas esferas empresariales” que solo conocían algunos, a convertirse en herramientas eficaces y eficientes para la mitigación de riesgos de incumplimientos en cualquier tipo de organización. Cualquier organización puede verse expuesta y ser víctima de sus administradores y fenecer sin ser del todo culpable. Entre los estándares ISO que se erigen frente a estas nuevas necesidades de contar con programas de cumplimiento, tenemos: ISO19600:2014 (Sistema de Gestión de Cumplimiento),*

*ISO37001:2016 (Sistema de Gestión Antisoborno), ISO31022:2020 (Directrices para la Gestión de Riesgos Legales) y las próximas a ser publicadas ISO37301 (Sistema de Gestión de Cumplimiento), ISO37002 (Guía para Implementar canales de Denuncias e Irregularidades) e ISO37000 (Guía para el Buen Gobierno en las Organizaciones), todas con los siguientes elementos comunes:*

- 1. Están basados en el principio de proporcionalidad, gestión por procesos y gestión de riesgos.*
- 2. Sus bases se sientan en el ciclo PHVA (**P**lanificar, **H**acer **V**erificar y **A**ctuar) también llamado el ciclo sin fin. Cada ciclo terminado es una oportunidad para aprender, mejorar y reiniciar, siempre con el norte en la optimización de los procesos por medio del análisis de los logros, indicadores y programas de mejora implementados.*
- 3. Pueden ser sujeto de auditoría externa, es decir, un tercero totalmente ajeno a la organización auditará el sistema implementado, evaluando la conformidad con los requisitos del estándar y de la normativa legal aplicable, así como detectar las posibles áreas de mejora.*

*La defensa de las organizaciones será adecuada y satisfactoria siempre que logren demostrar que se han adoptado los procedimientos apropiados a efectos de prevenir el acto de corrupción, por ello es y será cada vez más imperiosa la necesidad de contar con programas sólidos. ■*



# CAMBIOS EN LA POLÍTICA DE WHATSAPP: ¿AMENAZA A LA PRIVACIDAD?

por pedro córdova balda y maría josé peñaherrera z.

El anuncio de cambios en la política de privacidad de WhatsApp (la más popular plataforma de mensajería instantánea), generó mucha polémica en cuanto su aplicación a los usuarios.

Noticias alrededor del mundo interpretaron que WhatsApp tendría acceso no solo a los datos proporcionados para su uso, sino del contenido de los mensajes, a fin de enviarlo a otras plataformas relacionadas y parametrizar la información.

Visto así, implicaría una amenaza a la intimidad, ya que no habría garantía a la privacidad, pudiendo revelarse información personal y confidencial del usuario.

Si bien ello generó la descarga masiva de otras plataformas de mensajería instantánea tales como Telegram y Signal, la salida de usuarios de WhatsApp no

decaió de manera significativa, aunque el revuelo provocó que Facebook (propietario de WhatsApp) aplase hasta mayo el anunciado cambio de políticas.

Así, en aras de cuidar su privacidad, algunos usuarios sacrificaron comodidad, funcionalidad y facilidad de acceso y comunicación, al cambiarse hacia plataformas que promocionan mayor privacidad, pero sin los servicios ni alcance y capacidad comunicacional masiva que WhatsApp brinda.

## POLITICAS ACTUALES

Desde su creación en el 2007, WhatsApp ha crecido exponencialmente, sobre todo por factores tales como la facilidad de instalación y de uso, su operatividad, pero, sobre todo, por la posibilidad de comunicación multi – dispositivos sin costo alguno, en lo que fueron pioneros,

logrando posicionarse y liderar ese mercado, hasta el día de hoy.

Así, si bien la idea era cobrar por el servicio a partir de un determinado tiempo, las circunstancias lograron que se mantenga la gratuidad del servicio, lo cual ha mantenido incluso luego de la adquisición de la plataforma por parte de Facebook.

Dicho lo anterior, el usuario, por el servicio gratuito que recibe, debe como “contraprestación”, brindar información a la plataforma, para acceder a sus servicios.

En primera lugar, tenemos la información básica que la aplicación requiere: nombre, contactos, número telefónico, etc., los cuales permiten entonces establecer la individualidad del sujeto o usuario, lo que nos lleva al segundo paso.

WhatsApp actualmente tiene la facultad de recopilar información

## SOBRE MARÍA JOSÉ PEÑAHERRERA Z.

*María José es asociada senior de las áreas de Propiedad Intelectual, Life Sciences y Protección de Datos Personales de Robalino Law. Es miembro del Comité de Protección de Datos Personales de la Asociación Interamericana de Propiedad Intelectual y forma parte del Comité de Protección de Datos Personales de la World Compliance Association. Es máster en Propiedad Intelectual y Nuevas Tecnologías por la Universidad Internacional de la Rioja y cuenta con más de 10 años de experiencia en materia de Propiedad Intelectual, Industrial y Protección de Activos Intangibles. 📧*

realizados, el tiempo que se está en ellos, las interacciones, etc.

De igual manera, esta información es compartida y analizada conjuntamente con los perfiles de Facebook, y viceversa, situación que actualmente es aceptada por los usuarios, al momento de acceder a la plataforma.

Es decir, en la actualidad ya existe un tratamiento de datos que permite que las empresas relacionadas compartan la información básica del usuario.

## MODIFICACIONES EN POLÍTICAS

A partir de mayo, se brindarán nuevas funcionalidades opcionales dirigidas a cuentas corporativa en WhatsApp y plataformas relacionadas.

Así, pretenden ofertar nuevas funciones para cuentas corporativas y además transparentar la forma de recopilación, uso y destino de los datos que los usuarios comparten con la plataforma.

No hacen referencia a la privacidad de los mensajes que intercambian los usuarios, ni las ubicaciones compartidas, ni las fotografías, ni mensajes de voz o videos compartidos.

Cabe mencionar que la información que intercambian los usuarios mantendrá su privacidad, pues a través del cifrado solo el usuario al que va dirigido el mensaje puede leer el mismo, garantizando la privacidad del mensaje.

Lo que requiere la plataforma es obtener el consentimiento de las personas que estén dispuestos a compartir mensajes con empresas, respecto de tres productos:

- servicios de alojamiento web de Facebook con el fin de administrar las comunicaciones de empresas con sus clientes.
- descubrimiento de empresas, por el cual se accede a WhatsApp de empresas que promocionan en Facebook
- pagos a través de WhatsApp, como un aplicativo de pagos.

## CONCLUSION

Según vemos, WhatsApp ha compartido información con sus empresas relacionadas, por lo que los cambios que pretenden implementar no varían sustancialmente, habiendo en realidad una modificación en formas específicas.

De todas formas, este revuelo ha permitido conocer de mejor manera

## SOBRE PEDRO CÓRDOVA BALDA

*Pedro es director de las áreas de Propiedad Intelectual, Life Sciences y Protección de Datos Personales de Robalino Law. Es miembro del Comité de Protección de Datos Personales de la International Trademark Association, Comité de Propiedad Intelectual y Comité de Protección de Datos Personales de la AMCHAM, Comité de Protección de Datos Personales de la World Compliance Association. Cuenta con más de 20 años de experiencia en materia de Propiedad Intelectual, Industrial y Protección de Activos Intangibles. 📧*

la finalidad de la información ya compartida, y obliga a que la empresa informe respecto de la adecuación de sus políticas con las legislaciones sobre protección de datos, en especial la normativa europea, referente para otras leyes en el mundo.

Resta que los países sin legislación expresa en la materia aprueben la normativa destinada a la protección de datos personales y a partir de ahí, evitar eventuales abusos por parte de cualquier empresa que, por su giro de negocios, tenga la posibilidad de recopilar información y posteriormente tratarla, en aras de la protección a los derechos de privacidad e intimidad.

Las nuevas políticas de privacidad de WhatsApp han resultado polémicas, pero ¿constituyen una amenaza a la privacidad de sus usuarios? 📧



# MIPYMES: EL MOTOR DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

por agustín acosta cárdenas

En el Ecuador y a nivel internacional existen distinta normativa anticorrupción para intentar, regular, controlar y de ser el caso, sancionar a quienes incumplen dichas disposiciones, sin embargo, la corrupción y la viveza criolla (terminología utilizada para describir una forma de actuar saltándose las normas elementales de conducta sin que otros se den cuenta para obtener un beneficio personal) sigue en aumento y son prácticas toleradas ampliamente por la sociedad. Según datos del Informe del año 2019 del Directorio de Empresas del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, más del 98% de las empresas del Ecuador son

MIPYMES, en el cual trabaja más 75% de la Población Económicamente Activa. Sin lugar a dudas, las MIPYMES son consideradas “El motor de la Economía”, y ahora pueden ser un gran actor en el cambio de la cultura anticorrupción por el alcance que tiene en la sociedad. Para lograrlo, la MIPYMES puede seguir las Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo, dictadas en septiembre del 2020 mediante la Resolución No. 13 por la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros. Esta normativa, otorga una guía fácil de usar el cual busca “la profesionalización de la administración de la compañía” basada en los principios de propiedad, transparencia e integridad en todas las

decisiones que se toma en la compañía. Aun cuando no son de cumplimiento obligatorio para las empresas (al menos que las empresas las acepten en su estatuto social), sin lugar a dudas pueden ser una gran herramienta para que las empresas mejoren la toma de decisiones y el control de sus recursos basado en estándares éticos.

Otra guía que se puede utilizar para realizar un cambio en la tolerancia hacia la corrupción, es implementar lo dispuesto por el artículo tercero de la reciente Ley Orgánica Reformativa del Código Orgánico Integral Penal en Materia Anticorrupción promulgada el pasado 17 de febrero de 2021. En el mencionado artículo tercero, se dispone

que la responsabilidad de las personas jurídicas (por actos de corrupción que le pueden llevar a la disolución) puede ser atenuada si las empresas implementan sistemas de integridad o programas de cumplimiento en el cual se incorpore (entre otros) la identificación, controles y administración de riesgo relacionado a corrupción, un constante monitoreo con políticas de conducta y código de ética y procedimientos claros los cuales incluyen un canal de denuncia interno y mecanismos de investigación interna y formularios de debida diligencia para proveedores, clientes, colaboradores. Sin embargo, de lo anterior, la implementación de aquellas dos sugerencias (que sí deberían ser tomadas en cuenta por las empresas ecuatorianas) por sí mismo no generarán el cambio cultural que requieren nuestra sociedad para frenar la corrupción. Aun cuando se contrate a especialistas en implementar normas de gobierno corporativo y/o sistemas de cumplimiento, lo que se requiere es que las empresas, sobre todo las MIPYMES que se conforman en gran parte por empresas unipersonales o familiares, creen una cultura organizacional basada en valores como la honestidad, transparencia, respeto (a las normas, al prójimo incluida la competencia) y la integridad (que es hacer lo correcto así nadie nos esté controlando), en el cual la alta dirección o sus fundadores actúen correctamente dando un buen ejemplo a sus colaboradores, proveedores, clientes y en la industria y sector en la cual

operan en la sociedad. Sin lugar a dudas, sin dejar de lado la importancia de trabajar en las escuelas y universidades para promover principios y valores que enfrenten a la corrupción y a la viveza criolla, es en las MIPYMES por su más de 98% de participación, y por su importancia en la economía, en el cual la Asamblea Nacional se debería enfocar para otorgar incentivos y beneficios tributarios y legales para promover programas de cumplimiento y/o de gobierno corporativo. De igual manera, es en las MIPYMES en el cual se debería dirigir el trabajo que realizan tantas organizaciones que promueven un comercio menos corrupto como la World Compliance Association, la Comisión de Integridad y Anticorrupción de la ICC-Ecuador, y tantas otras organizaciones, ya que siendo las MIPYMES motor de la economía, estas empresas deberían también ser el motor del cambio de la cultura hacia la corrupción por el alcance que tiene en la sociedad. ■

## SOBRE AGUSTÍN ACOSTA CÁRDENAS

*Abogado Socio de Paz Horowitz con más de 12 años de experiencia en derecho corporativo, M&A, contratos de inversión, arbitraje y métodos alternativos de solución de controversia, compliance y anticorrupción, contratación pública.*

*Es Implementador líder y auditor líder de la ISO 37001 (Sistema de Gestión Antisoborno). Experto certificado en la ISO 19600 (Sistema de Gestión de Compliance), y secretario de la Comisión de Integridad y Anti Corrupción de ICC Ecuador, y director de la Cámara de Comercio Ecuatoriana Canadiense. Culminó en diciembre 2020 un LLM de St. Thomas University en Organizational Ethics and Compliance.*

*Forma parte del Comité Técnico de Compliance en Pymes y miembro del Directorio de la World Compliance Association Capítulo Ecuador. ■*





# DETONADORES DEL COMPLIANCE Y PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE FRAUDE EN ECUADOR

por krystal zamora saltos

El soborno y la corrupción, al igual que otros esquemas de fraude, pueden aumentar durante períodos extraordinarios, como desastres naturales, guerras y pandemias, resultando en la interrupción de las actividades comerciales e individuales normales, y generando en algunos casos la flexibilización de controles y procesos en las organizaciones. La crisis del COVID-19 provocó incertidumbre a escala mundial, especialmente en jurisdicciones poco reguladas y que no se encontraban preparadas para lidiar con interrupciones comerciales a gran escala. El organismo de control anticorrupción, Transparencia Internacional, identificó posibles debilidades

en salvaguardias fundamentales contra la corrupción en algunos sectores principalmente vinculados a contrataciones. Señala que la mayoría de los países han declarado estados de emergencia o han invocado poderes extraordinarios para ayudar prevenir la propagación de COVID-19 acelerando la toma de decisiones y la asignación de recursos de emergencia. Sin embargo, estas debilidades son comunes en todos los sectores, particularmente a los servicios financieros, dado su papel en la facilitación de varios paquetes de estímulo emitidos por los gobiernos para ayudar a las economías hacer frente a la pandemia de COVID-19. Hasta ahora, la crisis ha puesto a las infraestructuras

organizativas bajo presión de muchas formas y, en consecuencia, podría fomentar el mal comportamiento entre empleados, clientes y otros terceros, a medida que las organizaciones lidian con la continuidad del negocio potencialmente insuficientemente equipada, la recuperación de desastres, controles antisoborno y corrupción y antifraude. En Ecuador el escenario no es distinto. Desde la perspectiva normativa y gubernamental, los requerimientos de organismos multilaterales y la creciente necesidad social y corporativa de mecanismos de transparencia y mitigación de riesgos de fraude, se han convertido en los principales



## SOBRE KRYPEL ZAMORA SALTOS

*Es Ingeniera en Contabilidad y Auditoría y Contadora Pública Certificada de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, es Examinadora de Fraude y miembro de la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados (ACFE), cuenta con la certificación ISO 37001 de auditor e implementador líder (Anti-Bribery System) acreditado por PECB. Actualmente se encuentra culminando una maestría en Cumplimiento Corporativo por el IMF Business School. Krystel es Gerente Senior de la práctica de Integridad en los Negocios e Investigaciones de Fraude de EY Ecuador. Cuenta con más de 10 años de experiencia proporcionando asistencia en la evaluaciones de riesgos de cumplimiento y fraude, investigaciones de fraude, cumplimiento corporativo, servicios de prevención para el lavado de activos y auditorías financieras. Krystel como ejecutiva de EY, lidera el Comité Técnico Antifraude y es miembro del Directorio de la World Compliance Association Capítulo Ecuador. *

detonadores de respuestas ante estas coyunturas.

El 1 de septiembre de 2020, la Superintendencia de Compañías emitió las Normas Ecuatorianas para el Buen Gobierno Corporativo, en la que se recomienda la implementación de sistemas de control y dirección en las sociedades mercantiles; para esto, se establecen “principios” y “lineamientos” que las empresas pueden incorporar en sus procesos.

Estos principios son:

Igualdad – Transparencia  
– Responsabilidad -  
Voluntariedad

Los puntos de enfoque respecto a los lineamientos recomendados por la Superintendencia que deben considerarse para un correcto manejo del Gobierno Corporativo son:

- Derecho de los accionistas y trato equitativo
- La Junta General o Asamblea de Accionistas
- El Directorio
- Gobierno Familiar
- Arquitectura de control
- Transparencia e información financiera y no financiera
- Medidas para mitigar la corrupción

En esta misma línea, el pasado 15 de diciembre de 2020, el Parlamento ecuatoriano aprobó el proyecto de reforma penal en materia anticorrupción, el cual fue vetado parcialmente por el Ejecutivo el pasado 15 de enero de 2021.

Dentro de las observaciones realizadas por el Ejecutivo, se incluye la consideración de factores atenuantes respecto a la responsabilidad penal de las personas jurídicas tales

cómo: mantener sistemas de integridad, normas / políticas de cumplimiento, prevención, controles internos con responsables para procesos de riesgo, supervisión y monitoreo continuo, modelo de gestión financiera, canal de denuncia, código de ética, capacitaciones, protocolos de investigación, obligación de informar al encargado de cumplimiento sobre actividades de riesgo, sanciones, entre otros.

Por otro lado, el mundo corporativo ecuatoriano, ha presentado un paulatino aumento respecto a actividades de mitigación de riesgos de fraude (ocupacional, corrupción, etc.) cómo la preparación de debidas diligencias de integridad, investigaciones de fraude y corrupción, implementación de canales de denuncia y sistemas de prevención de fraude/corrupción.

Sin duda los impactos financieros y reputacionales sufridos por el sector empresarial ecuatoriano (público y privado), sumado a los requerimientos de organismos multilaterales, investigaciones cross-border, y operaciones comerciales multinacionales, han generado un resultado positivo en el inicio de una cultura empresarial alineada al cumplimiento corporativo y la prevención de fraude.

Será necesario analizar la respuesta de los diferentes sectores empresariales en Ecuador respecto a las diferentes actividades de mitigación de riesgos de fraude mencionadas anteriormente, que podrían permitir establecer estándares sostenibles de prevención y detección oportuna de riesgos de fraude y corrupción en el Ecuador. 



# LOS AVATARES DEL FÚTBOL. MÁS ALLÁ DEL “FAIR PLAY” DEPORTIVO HACIA UN PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

por Juan Sebastián Naranjo

Hablar de fútbol es tendencia. Siempre hay algo que decir o comentar sobre el deporte más popular del mundo. En los medios de comunicación nos enteramos a cada rato acerca de cómo le fue a tal equipo, o noticias sobre el fichaje más esperado. Sin embargo, llama la atención que ahora los diarios y redes sociales exponen casos de corrupción en el fútbol con cada vez más frecuencia. Los equipos de fútbol desenmascaran al “fair play” deportivo, y ahora convierten a la corrupción en la nueva tendencia.

Por ejemplo, el año 2020 marcó un hito para el fútbol español. Las portadas de los diarios en el mes de abril leían que las Cortes españolas condenaron al Club Atlético Osasuna por un delito de corrupción en el deporte. Los jueces se refirieron a conductas de corrupción en los negocios que realizaban los directivos del

equipo, y la forma deliberada y fraudulenta de afectar resultados de encuentros o competiciones. Tanto los directivos como la misma institución fueron condenados.

Sí. Ahora las instituciones deportivas también pueden ser procesadas penalmente, y esto no es solo algo que ocurre en España. La inclinación en Iberoamérica ha visto que países reformen su legislación interna tipificando responsabilidad penal para las personas jurídicas. Esto quiere decir que la conducta delictiva puede ser imputada a una institución distinta a la de los administradores o directivos que la conforman. Por tanto, las entidades deportivas como equipos, asociaciones clubes, ligas, federaciones o cualquier entidad que posea personalidad jurídica propia, podría ser responsable por la comisión de delitos.

Esto genera en los clubes y sus directivos una interrogante: ¿Qué hacer para mitigar el riesgo de responsabilidad penal? La solución se llama “Compliance”. Este concepto seguro que no resulta ajeno a los lectores, pues su implementación en el mundo corporativo, y en los negocios en general, ha vislumbrado un incremento considerable en los últimos años. Para fines pragmáticos el término anglosajón “Compliance” no es más que cumplimiento normativo. Parece un concepto de aplicación sencilla, sin embargo, el incremento de casos de corrupción y otras conductas delictivas en instituciones deportivas evidencia que sus dirigentes y directivos no lo han implementado como corresponde. Por eso es inteligente invertir en un sistema de cumplimiento normativo interno, pues este ayuda con supervisar,



## SOBRE JUAN SEBASTIÁN NARANJO

*Es abogado graduado de la Universidad San Francisco de Quito (Quito-Ecuador), cuenta con Master en Derecho de energía y recursos por la University of Melbourne; (Melbourne-Australia.). Actualmente es el vicepresidente de la World Compliance Association WCA Capítulo Ecuador y Coordinador- responsable del Comité Técnico de Compliance Deportivo; presidente y socio de SvarLaw Abogados y profesor universitario del Colegio de Jurisprudencia de la Universidad San Francisco de Quito. ■*

prevenir y mitigar conductas ilícitas y evitar una posible responsabilidad penal.

La implementación de un sistema de Compliance genera exigentes de responsabilidad al órgano de administración del club o federación, a sus jugadores, sus dirigentes, y hasta a sus socios; todos ganan. Este sistema requiere la implementación de políticas internas de control, vigilancia y prevención que estén diseñadas a la medida de la institución. Estas delimitan las potenciales responsabilidades penales de sus actores dentro del club. La adopción de un régimen disciplinario interno, el contar con un oficial de cumplimiento, la correcta utilización de los recursos económicos, tener un canal de denuncias confidencial, entre otras cosas, componen un programa de cumplimiento exitoso. Dicho programa ampara inclusive a los *stakeholders*, que podrán beneficiarse también

pues les brindará la seguridad de que su equipo está pisando tierras firmes, y que no se resquebraja ante potenciales actos ilícitos que pudiesen cometer dirigentes, jugadores, operativos, o cualquier persona dentro de la institución. El programa también protege la permanencia de los clubes en el tiempo, ya que se benefician de estructuras fuertes, dinámicas y revestidas por principios fundamentales como lo son la transparencia y ética.

La implementación de un sistema de Compliance en los clubes de fútbol aún sigue siendo una decisión deliberativa y opcional. Pero consideramos que los argumentos a favor de uno pesan mucho más que los contrarios. El fútbol profesional atraviesa muchas dificultades que oscilan desde la ausencia de público en escenarios deportivos por la actual pandemia, crisis económica y decisiones políticas, hasta la corrupción que se ha

hecho visto en este artículo, es cuestión de los equipos el ejecutar un programa de cumplimiento, pues sería la mejor jugada posible para mitigar al menos la corrupción en su propia cancha.

Para terminar, lo que nos pueden enseñar los avatares del fútbol es que ninguna conducta anti-ética, peor aún antideportiva, es bien recibida en estos tiempos. Tanto los clubes como sus dirigentes deben adoptar medidas preventivas y mitigar cualquier tipo de riesgo que involucre conductas que vayan en contra del *fair play*, no sólo deportivo, sino también económico, político y social. *Fair play* en el fútbol no es solo ceder el balón, también es actuar con probidad dentro y fuera del campo de juego. Si hablar de fútbol es tendencia, entonces que sea sobre los triunfos, los goles, pasiones y alegrías que genera este deporte, y no sobre la corrupción que lo rodea. ■



Teniendo en cuenta la crisis económica desatada por la pandemia durante 2020, desde The Latin American Lawyer conversamos con Ignacio Aparicio, socio director del departamento Mercantil de Andersen en España y director del Cuban Desk de la firma, para preguntarle su opinión sobre si Cuba es en la actualidad un destino inversor.

por The Latin American Lawyer

# “2”

“2020 ha sido un año muy duro para la economía mundial y también para Cuba. A los efectos de la pandemia y un turismo bajo mínimos, se suman la falta de liquidez en divisa, un desabastecimiento generalizado, el problema del retraso en los pagos y el estrangulamiento que ha sufrido con las continuas medidas del gobierno estadounidense – entre otros, los recortes en los envíos de remesas de dinero desde EEUU, las limitaciones de viajes de los estadounidenses, la desaparición de vuelos y cruceros norteamericanos a la Isla, así como el efecto que la activación del Título III de la Helms Burton (posibilidad de demandar en EEUU a entidades que ‘trafican’ con activos confiscados por la Revolución) ha generado en el clima inversor”, afirma Aparicio.

Sobre las relaciones con EEUU, Aparicio añade que “habrá que esperar acontecimientos y nuevas medidas de Biden, que ha anticipado que retomará las políticas de Obama y que seguramente levantará muchas de las sanciones impuestas por Donald Trump quien, antes de dejar la Casa Blanca, ha vuelto a incluir a Cuba este mes de enero entre los países patrocinadores del terrorismo, lista de la que Obama la sacó en 2015, lo que todavía dificultará más el acceso del país a la financiación internacional”.

A pesar de todo, el abogado español se muestra optimista: “Las cifras oficiales del 2020 no son malas en comparación con otros años. Según el Ministerio de Comercio Exterior y la Inversión Extranjera de Cuba, el país consiguió en 2020 inversiones extranjeras por más de dos mil millones de dólares, a través de 30 negocios autorizados en la Isla (importe que se corresponde

## SOBRE IGNACIO APARICIO



*Ignacio Aparicio es socio de Andersen y responsable del departamento de derecho Mercantil de la firma en España, así como coordinador del Service Line de Corporate, M&A and Banking & Finance de Andersen en Europa y director del Cuban Desk de la firma.*

*Cuenta con más de 20 años de experiencia en los que se ha especializado en Corporate y M&A, participando en un importante número de procesos de revisión de compañías y cross border transactions en distintos países de Latinoamérica, Europa, EEUU, Asia y Oriente Medio. En el área de Alternative Dispute Resolution, cuenta con experiencia en multitud de procesos judiciales y arbitrales, tanto nacionales como internacionales, y es mediador Civil y Mercantil.*

*Ignacio Aparicio es profesor en diversas universidades y escuelas de negocio y está destacado por distintos directorios legales internacionales.*

con la media de los tres últimos años según cifras oficiales). Pero Cuba afronta 2021 cargado de incertidumbres. Además del efecto 2020 y COVID, está por ver cómo va a desarrollarse la reunificación monetaria en marcha, que sin duda va a tener un impacto social importante, generar subidas de precio e inflación”. Pero para que las mejores expectativas se cumplan, apostilla Aparicio, “además, se tienen que acometer

5th Edition

# Gold Awards

● ● ● ● ● by Inhousecommunity

The **Gold Awards** by Inhousecommunity recognise the excellence of in house legal and compliance professionals and teams in Spain & Portugal

For more information please visit [www.iberianlawyer.com](http://www.iberianlawyer.com)  
or email [jon.bustamante@iberianlegalgroup.com](mailto:jon.bustamante@iberianlegalgroup.com)

**SAVE THE DATE**

**04 November 2021 • Madrid**  
**19:30 (CET)**

Sponsors



Follow us on



**#IBLGoldAwards**

necesarias reformas que deben impulsar el sector privado y cooperativo, así como favorecer la inversión extranjera. La sustitución de Raúl Castro al frente, como primer secretario del partido comunista por expiración de su mandato en 2021 supone un elemento más de un nuevo escenario en el que la Isla se va a encontrar. Si, entre otros, por las particularidades de su economía y régimen jurídico de inversión extranjera, Cuba no es un mercado recurrente para el Private Equity, ofrece sin embargo muchas oportunidades de desarrollo a medio o largo plazo en inversiones ligadas a la producción". También es necesario el apoyo gubernamental. "La prioridad gubernamental es que los proyectos de inversión deben contribuir al incremento de las exportaciones. Sectores como el de infraestructuras, energías renovables y transición medioambiental (gestión del agua, de residuos, biotecnología o energías limpias) son algunos de los que el gobierno cubano considera estratégicos y promueve en su cartera de oportunidades que publica periódicamente y en las que puede ser interesante posicionarse. El gobierno persigue la concentración de inversiones en esos sectores estratégicos, añadiendo el de la producción de alimentos, ya que se dedican todos los años considerables sumas de divisas a la adquisición de abastecimientos que son insuficientes y no se corresponden con la demanda de la población. En definitiva, otro de los objetivos es la sustitución de importaciones; la carestía interna favorece igualmente la inversión en esos sectores de primera necesidad y/o tradicionales, como el agroalimentario, pero también el logístico, tecnológico o de equipamiento industrial, entre otros. Ello sin olvidar el turístico-recreacional y hotelero, industria actualmente maltrecha, pero todavía con gran potencial de desarrollo y crecimiento".

## SOBRE ANDERSEN

*Andersen es una firma internacional que presta servicios Legales y Fiscales en más de 200 localizaciones de 100 países en todo el mundo a través de Andersen Global. En Latinoamérica, Andersen está presente en Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Perú a través de sus empresas colaboradoras, y en los últimos seis meses ha añadido empresas colaboradoras en 11 países de la región del Caribe.*

## PRINCIPALES ÁREAS DE PRÁCTICA:

- **MERCANTIL/M&A**
- **FISCAL**
- **PROCESAL**
- **REESTRUCTURACIONES E INSOLVENCIAS**
- **BANCARIO Y FINANCIERO**
- **ARBITRAJE**
- **LABORAL**



NICOLA VERDICCHIO

El vicepresidente senior y director jurídico del grupo multinacional Pirelli, Nicola Verdicchio, habla con Iberian Lawyer sobre la evolución del papel del general counsel

por Iliaria Iaquina

# VERDICCHIO, “SOSTENIBILIDAD Y DIGITALIZACIÓN”, LAS PALABRAS PARA EL ABOGADO IN-HOUSE



Sostenibilidad y digitalización. Estas son, resumidamente, las dos palabras clave para el in-house moderno, según el vicepresidente senior y director jurídico del grupo multinacional Pirelli, **Nicola Verdicchio**. Subidos a la ola de estos grandes temas, estrechamente correlacionados entre sí, los abogados de empresa pueden y deben ampliar aún más su ámbito de actuación en la compañía, para poder contribuir activamente a la creación de valor empresarial. Un valor que hoy en día ya no se mide únicamente a través de las métricas económicas y el aumento de valor para los accionistas, ya que también se tiene en cuenta el impacto positivo que las empresas pueden tener en la sociedad en general. Adoptar y, de hecho, fomentar la digitalización en la empresa hace que los procesos sean más eficientes, reduce los costes y agiliza las actividades legales, acercándolas al rápido ritmo del negocio. Estos son los temas de la charla que Iberian Lawyer mantuvo con Nicola Verdicchio.

#### **¿Por qué la sostenibilidad es cada vez más importante para los directivos?**

Nuestro papel está evolucionando y se centra principalmente no solo en lo que es "legal", sino también en lo que es "correcto". La convergencia de las cuestiones financieras, medioambientales, sociales y éticas para crear valor a largo plazo está

llevando a las empresas a comprometerse con la sostenibilidad corporativa y los directores generales utilizan cada vez más la sostenibilidad corporativa para articular la propuesta de valor del departamento jurídico. Además, el panorama comercial, jurídico y social ha cambiado. Se hace mayor hincapié en conceptos como gobernanza, supervisión, responsabilidad, transparencia y cumplimiento. Y está claro que muchas de las cuestiones clave que influyen en la toma de decisiones estratégicas están hoy en día dentro del ámbito del CG, incluso cuando no han sido tradicionalmente "propiedad" del abogado in-house.

## **NUESTRO PAPEL ESTÁ EVOLUCIONANDO Y SE CENTRA PRINCIPALMENTE NO SÓLO EN LO QUE ES "LEGAL", SINO TAMBIÉN EN LO QUE ES "CORRECTO"**

#### **El compromiso con una mayor sostenibilidad ya no es sólo de los individuos, sino también de las empresas...**

Últimamente, he escuchado con frecuencia que la finalidad de una empresa ya no debe centrarse únicamente en el aumento de valor para los accionistas, sino que también debe tener una dimensión social. Esta conciencia, ya fuerte en los últimos años, ha crecido de forma importante en la era Covid. Sin embargo, los beneficios de la sostenibilidad deben estar vinculados al rendimiento de la empresa. Tal vez parezca anticuado... pero en mi opinión no tendría sentido hablar de sostenibilidad si sólo se percibiera como un coste o una carga para la empresa. La sostenibilidad debe crecer, pero también aumentar los beneficios a largo plazo.

#### **¿Y cómo puede ocurrir esto?**

Todo el mundo sabe que los beneficios también se consiguen, trivialmente, reduciendo los costes con, por ejemplo, la eficiencia energética o reduciendo el reciclaje de residuos. Este objetivo también se consigue concediendo la igualdad de género y trabajando en equipo a todos los niveles... la felicidad de los trabajadores hace que su trabajo sea más eficiente. Pero, obviamente, creo que esto es sólo el punto de partida.

## SOBRE NICOLA VERDICCHIO

*Nicola Verdicchio ha desarrollado toda su carrera como abogado interno y director general de varias empresas multinacionales: Danone y Telecom Italia Group. En enero de 2014, se incorporó a la multinacional Pirelli Group como director jurídico y desde abril de 2017 es vicepresidente senior y director jurídico. ▣*

### ¿Qué más se necesita?

El departamento jurídico no sólo debe apoyar el cambio -a través de la gobernanza corporativa, la atención a la cadena de suministro y el uso de herramientas tecnológicas para gestionar más eficazmente las actividades cotidianas- sino que debe ser el cambio. Para un número cada vez mayor de empresas, el compromiso con los principios de sostenibilidad desde los rangos más altos ha permitido al director general ir más allá de un papel tradicional y contribuir aún más al negocio, basándose en un compromiso y una perspectiva más amplios.

## LA SOSTENIBILIDAD DEBE CRECER, PERO AUMENTANDO LOS BENEFICIOS A LARGO PLAZO

### ¿Podría decirnos algo más sobre esto?

Al CG ya no se le pide "solo" que prevenga los riesgos, que maximice la protección de la empresa, que gestione los problemas y que apoye el negocio. Se le pide que comunique los valores de sostenibilidad de la empresa y que genere valor, que adopte una conducta sostenible, que amplíe los límites, que adopte un enfoque proactivo, que priorice y que también maximice el enfoque de resolución de problemas con un tiempo de respuesta más rápido.

### En este sentido, la digitalización puede desempeñar un importante papel, ¿cómo encaja la tecnología en esta visión?

Una vez más, un departamento jurídico se ve obligado a ofrecer soluciones que van más allá de lo puramente jurídico. Un abogado interno debe ser -especialmente en la era de la pandemia del COVID- tecnológico, digital.

Pirelli inició un profundo proceso de digitalización hace varios años y nosotros (el departamento jurídico) estábamos y estamos, junto con los demás departamentos corporativos, en primera línea. Las tecnologías jurídicas se están convirtiendo en la clave para aumentar la eficiencia sin disminuir la calidad. El negocio va muy rápido y las actividades legales deben ir igualmente rápido.

## EL DEPARTAMENTO JURÍDICO NO SÓLO DEBE APOYAR EL CAMBIO, SINO QUE DEBE SER EL CAMBIO

### ¿Qué herramientas se han vuelto imprescindibles para los abogados internos?

Existen herramientas que garantizan una gestión del ciclo de vida de los contratos y que hacen un seguimiento del historial de un contrato con las distintas etapas de negociación, versiones de ejecución y modificaciones.

El uso de la firma electrónica se ha convertido, por razones obvias, en una necesidad especialmente en esta época de la pandemia COVID.

Uno de los principales ámbitos en los que la tecnología jurídica resulta realmente útil es la gestión de las bases de datos. Estas herramientas pueden ayudar realmente al usuario a encontrar la norma aplicable correcta en un laberinto de un enorme número de normas y reglamentos que a menudo se solapan y contrastan entre sí.

Hay muchos otros ejemplos de herramientas destinadas a acelerar el progreso de la resolución de problemas, garantizar un tiempo de respuesta más rápido, añadir valor, reducir el coste del personal...

### ¿Hay más?

El mercado ofrece ciertas plataformas de redacción inteligente y dinámica que pueden ayudar, aún más, a reducir las horas dedicadas a reconstruir las formas iniciales de los contratos o a "empaquetar"

disposiciones específicas, pero es esencial que se deriven de experiencias previas en transacciones similares. Este es un horizonte fascinante que puede llevar a alguien a pensar que no es necesario contar con abogados especializados en la organización para manejar formas contractuales específicas. Pero estas herramientas deben manejarse con la plena conciencia de que sólo pueden ayudar a personas experimentadas en la gestión de las fases verdaderamente iniciales de una sesión de redacción de contratos.

### ¿Cuál es el mayor reto para los CG?

Impulsar la creación de “profesionales jurídicos con mentalidad de sostenibilidad”, conscientes de un mundo digitalizado. Los abogados deben cuidar siempre sus conocimientos jurídicos y los diversos contextos normativos aplicables, añadiendo nuevas competencias para poder gestionar rápidamente las tecnologías jurídicas, siendo socios estratégicos de las empresas en la adopción de modelos sostenibles. Un asesoramiento rápido y agudo por parte de los abogados puede marcar la diferencia.

Por lo tanto, un sabio uso de una base de datos inteligente combinado con un profundo conocimiento de las tecnologías industriales de la propia empresa, crea un valor material para la empresa y su actividad industrial. Esto es también, en mi opinión, la tecnología jurídica. La tecnología

## SOBRE PIRELLI GROUP

*Con 19 plantas de producción en 12 países y presencia comercial en más de 160, Pirelli cuenta con unos 31.600 empleados y facturó en 2019 unos 5.300 millones de euros. Se encuentra entre los principales productores de neumáticos y servicios asociados del mundo y es el único centrado exclusivamente en el mercado de neumáticos de consumo, que incluye neumáticos para coches, motocicletas y bicicletas. *

## UN DEPARTAMENTO JURÍDICO ESTÁ AHORA OBLIGADO A OFRECER SOLUCIONES QUE VAYAN MÁS ALLÁ DE LO PURAMENTE JURÍDICO. EL IN-HOUSE DEBE SER -ESPECIALMENTE EN LA ERA DE LA PANDEMIA COVID- TECNOLÓGICO, DIGITAL

jurídica debe estar al servicio de la comunicación con la empresa.

### ¿Cómo se puede facilitar un diálogo enriquecedor entre los asesores jurídicos y los demás departamentos de la empresa?

En primer lugar, un abogado interno que no se comunica estrechamente con la empresa es un gran problema para la compañía en la que opera. Es importante utilizar el mismo lenguaje. El departamento jurídico debe estar preparado para hablar también un lenguaje diferente al jurídico. Pienso en el *diseño jurídico*, cuyo objetivo es crear un código de lenguaje que se convierta en la base común de la comunicación a todos los niveles. En el mercado jurídico se están desarrollando algunos productos tecnológicos que van a transformar un lenguaje técnico en un lenguaje que, también a través de imágenes y mecanismos gráficos, hace que los contenidos sean inmediatamente claros.

### Volvamos a la sostenibilidad para concluir. ¿Cómo pueden los CG marcar la diferencia en este tema?

Para contribuir a la consecución de los objetivos de sostenibilidad empresarial, un CG debe centrarse en la sostenibilidad, ser consciente de las necesidades más urgentes de un mundo digitalizado (y globalizado) y estar abierto a ampliar el conocimiento de los instrumentos tecnológicos para crear valor añadido para la empresa. Centrarse en la sostenibilidad empresarial permite a los CG ampliar sus competencias en beneficio de la empresa y aprovechar su papel y sus conocimientos tecnológicos como asesores de confianza para impulsar de forma proactiva un cambio positivo. 



# EL ROL DE LA SEGURIDAD PRIVADA

by manuel muñoz,  
general counsel Securitas Chile

En los últimos años el sector de la seguridad ha crecido de forma importante, jugando un rol fundamental en la sociedad del siglo XXI. Lo que demanda la necesidad de adecuar y modificar las legislaciones y regulaciones en los respectivos países.

El marco de la legislación, aplicable al sector de seguridad, se caracteriza por particularidades y riesgos propios que hacen que el trabajo de los equipos jurídicos de las empresas que se desenvuelven en este tipo de sector sea un desafío diario.

Si a eso le agregamos las dificultades y contingencias que han surgido en los últimos tiempos, la situación solo se complica. En efecto, situaciones como la pandemia del COVID-19, las nuevas tecnologías de seguridad y las potenciales amenazas terroristas entre otros

generan un duro y complejo escenario legal para las empresas de seguridad.

Por tanto, es importante determinar cuáles son los retos de Securitas para adaptarse a este nuevo escenario emergente en el sector.

## NUEVOS DESAFÍOS EN SECTOR

La crisis sanitaria del COVID-19 ha hecho que las empresas tengan que tomar rigurosos protocolos de ingresos a sus establecimientos, midiendo temperatura, registrando ingresos y salidas, tomando declaraciones juradas de estado de salud y, en caso de detectar un contagio, hacer seguimiento de sus contactos para establecer trazabilidad. Todas estas

gestiones han sido traspasadas en gran medida a los servicios de seguridad y si bien son necesarias, involucran un gran riesgo en el ámbito regulatorio, toda vez que el personal se ve involucrado en un tratamiento de datos personales calificado, por tratarse de antecedentes de salud.

Asimismo, la seguridad privada tiende a ser un mercado cada vez más tecnológico. Los equipos de seguridad se ven cada vez más apoyados por dispositivos de tecnología que pueden detectar amenazas y vigilar de manera fiable. Sin embargo, mercado cada vez más se está moviendo hacia la idea de incorporar menos personas físicas y más vigilancia a través de modos tecnológicos. Con todo, nuevamente nos encontramos frente a nuevos riesgos, ¿Cómo utilizamos esta tecnología,

manteniendo el estándar más alto de respeto a los derechos y libertades de los ciudadanos? Por última parte, es mundialmente reconocido que el sector privado de seguridad es generalmente un mundo caracterizado por la masculinidad y por mantener un elevado nivel de hombres en las funciones de las empresas. En cuanto a este desafío las empresas, como Securitas, están implementando proyectos de diversidad.

## LA ACTIVIDAD DE LOS DEPARTAMENTOS LEGALES

Frente a estos desafíos, ¿Cómo puede el equipo legal ser un aliado estratégico del negocio y que rol juega el abogado? La respuesta pasa por distintos frentes: i) el *Compliance*; ii) los seguimientos a los cambios regulatorios; y iii) las habilidades diversas del abogado para poder apoyar a la empresa.

### 1. COMPLIANCE:

Nuestro compromiso con el *Compliance* es primordial y no sólo en el sentido de cumplir con los estándares normativos, sino que cumplir con los estándares éticos y de transparencia que hacen de Securitas una marca de

reputación internacional. Nuestro equipo legal está profundamente comprometido con los más altos estándares de cumplimiento regulatorio, ético y de transparencia, desde el punto de vista de la normativa local de cada país. Sin embargo, los departamentos legales deben cumplir también con los valores internos de la empresa. En Securitas estos valores son la integridad, eficacia y el servicio. En general, no cabe duda de que la reputación corporativa es un activo intangible, que hace una diferencia significativa en el valor económico, adjudicado por las partes interesadas a una empresa. Por esa misma razón, en Securitas el *Compliance* es una función fundamental que añade valor al propósito de la empresa: "ayudamos a hacer de tu mundo un lugar más seguro".

### 2. SEGUIMIENTO A LOS CAMBIOS LEGALES:

La vigilancia regulatoria también juega un rol fundamental en nuestra misión como asesores jurídicos de Securitas. En efecto, estamos constantemente observando y haciendo seguimiento a las regulaciones que se discuten

## SOBRE MANUEL MUÑOZ

Abogado de la Universidad de Chile, magíster en Gestión Tributaria y máster en Derecho de la Empresa, cuenta con más de 20 años de experiencia en empresas de servicios en el área de la seguridad privada, a cargo de la creación y desarrollo de Departamentos Jurídicos, proveyendo servicios legales para las distintas unidades de negocios. Especialista en asesoría Legal estratégica en Derecho Corporativo en roles de director legal, gerente legal y abogado corporativo para empresas Multinacionales. Ha desarrollado una activa participación en asuntos públicos, a cargo de la coordinación Legal de la asociación gremial más importante en seguridad privada en Chile. Gran parte de su carrera se ha desempeñado en Securitas Chile como director de Asuntos Legales y Personas. Anteriormente ha trabajado en empresas claves como ADT Security Services Chile, empresa multinacional americana del Grupo Tyco, en la que fue elegido el mejor abogado de la región el año 2008. ▣



por las autoridades con la finalidad de poder aplicarlas a las funciones de los departamentos legales de una manera anticipativa. En este sentido tiene un gran valor la participación en actividades de las Cámaras y organizaciones empresariales que gocen de reputación, las cuales habitualmente son requeridas para expresar opiniones frente a posibles cambios regulatorios que puedan afectar la industria entera.

Durante la pandemia esta acción ha sido clave para poder adaptarse a cualesquiera contingencias, toda vez que las materias laborales, de protección de datos, contratos y otras, se han visto fuertemente afectadas por regulaciones emitidas por las autoridades para mitigar los efectos negativos de la crisis sanitaria creada por el COVID-19. La capacidad de anticipación y la capacidad de asumir dichos cambios relevantes a la actividad de la empresa con mayor brevedad, ha sido una ventaja importante para Securitas a la hora de mantener los contratos actuales de la empresa.

### 3. ROL ESTRATÉGICO DEL DEPARTAMENTO LEGAL:

Al parecer de los equipos legales de Securitas lo más importante para adaptarse a cualquier escenario, es ser parte fundamental del negocio. En Securitas creemos que el rol del abogado no es el de un

consultor administrativo que únicamente se dedica a revisar documentos. Nuestros equipos legales cada vez participan más en el negocio y tienen una mayor capacidad para trabajar directamente con los otros equipos de otras áreas funcionales de la empresa. Los miembros de nuestros equipos legales ante todo son consejeros, por tanto, conocen el día a día de la operación y el negocio, aportando ideas y soluciones oportunas, prácticas y creativas dentro del marco de la ley y las políticas corporativas, solucionando los distintos contratiempos jurídicos que se puedan dar al prestar servicios de seguridad.

### 4. “AGREGAR VALOR A LOS SERVICIOS LEGALES DESDE LA INNOVACIÓN”:

Además, la industria está cambiando de una forma radical. La digitalización, la inteligencia artificial y el uso de las plataformas tecnológicas por parte de nuestros empleados y *stakeholders* hoy forman una parte integral del negocio de Securitas. Casi tanto como la inminente llegada de la telefonía móvil 5G que definitivamente conllevara consigo nuevos beneficios. Pues, en ese sentido es fundamental poner un gran énfasis a la incorporación y uso de las nuevas tecnologías, las cuales juegan un rol cada día más importante en las actividades de la empresa y sus equipos legales. En cuanto la implementación correcta de estas tecnologías

## SOBRE SECURITAS

*En Securitas entienden que su mercado es complejo y está en proceso de cambios, sin embargo, actúan con la convicción de que cuando sus equipos legales actúan como un aliado estratégico del negocio, con convicción en el estricto cumplimiento de las regulaciones, anticipándose a los conflictos normativos que se puedan avecinar y liderando los cambios que requiera nuestra institución, la empresa será capaz de crecer en cualquier escenario que se le plantee. El papel clave, de los equipos jurídicos, sigue siendo el de asesorar adecuadamente para que la empresa pueda generar más y mejores negocios, basándose en el respeto a la legislación local, a sus políticas y sobre todo a los valores internos de la empresa. Finalmente son conscientes del importantísimo rol que cumplen en la sociedad, proporcionando servicios de seguridad que son fundamentales para que las personas puedan disfrutar de sus vidas con la mayor tranquilidad, de manera que cada día seguirán cumpliendo su propósito de “hacer de tu mundo un lugar más seguro”.*

Así pues, Securitas ha embarcado en un proceso de transformación tecnológica para la implementación y el fomento del uso de las nuevas tecnologías, con el objetivo principal de apoyar a todas las áreas de negocio de la empresa. ■

# EL CAMBIO CLIMÁTICO ES LA PRINCIPAL PREOCUPACIÓN DE LOS EMPRESARIOS



por alessio foderi



Ser responsable es una de las cinco claves para ser resiliente, según Deloitte. Los perturbadores acontecimientos de 2020 se reflejan en los principales problemas sociales identificados por los directores ejecutivos encuestados. El primer tema que indicaron fue el cambio climático, lo que coincide con investigaciones recientes que confirman su importancia tanto para los líderes empresariales como para los millennials. Sin embargo, temas como la atención sanitaria y la prevención de enfermedades también ocuparon un lugar destacado entre los encuestados de este año.

Aunque la pandemia ha acaparado muchos de los titulares, el año 2020 también estuvo marcado de forma significativa por el malestar social y el empeoramiento de los problemas medioambientales. Muchos líderes empresariales piensan que tienen que eliminar los prejuicios sistémicos y promover la sostenibilidad medioambiental, como demuestran las actividades que la mayoría de las organizaciones están llevando a cabo o planean llevar a cabo en el próximo año. En general, cerca del 60% de los encuestados afirmó que sus empresas han cumplido bien o muy bien sus compromisos de apoyo a la sociedad.

El informe *Deloitte 2021 Resilience* se basa en una encuesta a 2.260 ejecutivos de nivel

## Los tres principales problemas sociales según las empresas encuestadas:

### CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES RETOS SOCIALES ANTE LOS ACONTECIMIENTOS PERTURBADORES DE 2020

¿Cuál de los problemas sociales cree que será mas complicado de superar para su negocio?



Fuente: Deloitte Global Analysis

C, realizada entre julio y septiembre de 2020, y en la que se encuestó a personas de 21 países. Los CXO globales dejaron claro que la disrupción no va a desaparecer: tres cuartas partes dicen que creen que la crisis climática es de magnitud similar o mayor en comparación a la pandemia del COVID-19. De cara al futuro, los CXO clasificaron el cambio climático como el principal problema social que las empresas deben abordar en la próxima década (47%), seguido de los problemas de atención sanitaria y prevención de enfermedades (42%), y de las deficiencias en la educación y la formación (39%).

También es importante tener en cuenta lo que se está haciendo. Más del 60% considera que está cumpliendo sus compromisos de protección del medio ambiente. Un tercio ya ha diseñado productos y servicios de forma más sostenible (casi otro tercio tiene planes para hacerlo en los próximos 12 meses), y

el 28% está actualmente animando o exigiendo a los proveedores/socios que cumplan criterios específicos de sostenibilidad medioambiental. Además, los CXO señalan que sus inversiones medioambientales pueden ser beneficiosas para sus objetivos empresariales.

“El alcance de estas amenazas acentúa la necesidad urgente de que los líderes acojan a todas las partes interesadas y pongan el avance de la sociedad en el centro de la estrategia empresarial”, dijo **Michele Parmelee**, subdirectora general de Deloitte Global y directora de Personas y Propósitos. “Aunque el cambio y la disrupción serán una forma de vida en el futuro, los líderes que implementen ahora los componentes básicos de la resiliencia estarán mejor posicionados para prosperar en el futuro”. Por tanto, está claro que hoy en día la resiliencia necesita un futuro verde. ■

The Latin  
American  
Lawyer



MAG

N.18  
MARÇO - ABRIL 2021

**ON THE WEB**

ENTRANDO NO RITMO

**ON THE MOVE**

MARCELO TOSTES  
INCORPORA NOVOS SÓCIOS

**MARKETING JURIDICO**

UM OLHAR ESTRATÉGICO

# DIFERENÇA DE GÊNERO



# ENERGY & INFRASTRUCTURE

---

For more information please visit [www.thelatinamericanlawyer.com](http://www.thelatinamericanlawyer.com)  
or email [jon.bustamante@iberianlegalgroup.com](mailto:jon.bustamante@iberianlegalgroup.com)

SAVE THE DATE

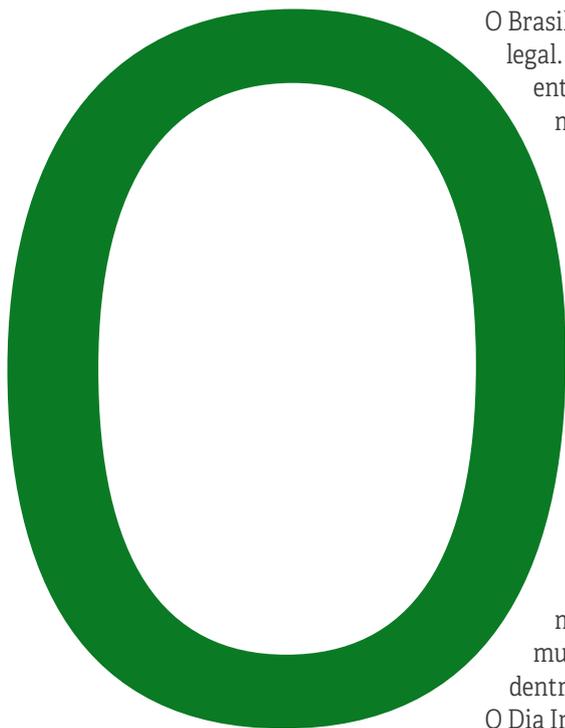
**21 October 2021 • São Paulo**  
**7:30 pm (BRT)**

Follow us on



**#TheLatamLawyerAwards**

# VAMOS JUNTOS!



O Brasil é um país muito expressivo quando o assunto é o mercado legal. Além da grande quantidade de escritórios no país, temos entre esses, grandes firmas com uma representatividade muito importante no setor. Empresas com atuação reconhecida no mercado nacional e internacional.

Atentos a isso, a The Latin American Lawyer, a fim de facilitar e estreitar os laços com o setor jurídico nacional, passa a contar com uma representação local.

Estando oficialmente representados no Brasil, nosso novo departamento de comunicação e jornalismo brasileiro, facilitará o acesso às notícias, ampliando a visibilidade dos escritórios em nosso site e construindo a ponte entre oferta e demanda no setor.

Falamos mais sobre a importância da comunicação para o setor em nossa matéria sobre o marketing jurídico, na qual trazemos a opinião de dois especialistas no assunto.

E, como respiramos informação e sendo o mês de março internacionalmente reconhecido como o “mês das mulheres”, nada melhor do que falar da atuação feminina dentro do cenário jurídico em nosso país.

O Dia Internacional da Mulher representa avanço, busca pela igualdade e, principalmente, luta. A mulher tem conquistado seu espaço e alcançado papéis de destaque, muitos dos quais antes eram exclusivamente dedicados aos homens.

Isso é facilmente percebido nos escritórios de advocacia que têm uma representatividade feminina crescente. Embora a quantidade de advogadas tem sido cada vez mais expressiva em todo o país, elas ainda buscam melhores cargos e almejam melhores salários. Dentro do mercado jurídico, percebemos uma importante visibilidade e abertura dos escritórios ao avanço feminino. O caminho ainda é longo, mas as mulheres já acostumadas a lutar, seguem em frente.

Vamos juntos, vamos juntas! ▣



HUDSON COUTO



ROBERTO PARY

## REFORÇO

## MARCELO TOSTES INCORPORA NOVOS SÓCIOS

Marcelo Tostes Advogados reforçou sua equipe com a chegada de novos sócios com vasta experiência no mercado. **Hudson Couto** vai coordenar a área de Compliance, Gestão de Riscos e Crises em empresas de logística, energia elétrica, siderurgia, mineração e florestal. **Roberto Pary** é a aposta para reforçar a atuação do Marcelo Tostes Advogados em *M&A*.

Hudson Couto, advogado, contador e mestre em Direito Empresarial tem 26 anos de experiência profissional. Couto vai coordenar a área de Compliance, Gestão de Riscos e Crises em empresas de logística, energia elétrica, siderurgia, mineração e florestal.

Ao longo de sua carreira, Hudson Couto atuou como Executivo Jurídico em grandes empresas dos setores de logística, energia elétrica, siderurgia, mineração e silvicultura, com forte atuação nas áreas de Compliance, Gestão de Riscos e Crises. Foi premiado pela Petrobrás como o melhor programa de integridade de seus fornecedores para a empresa na qual liderava a equipe de Compliance. Também lecionou Direito Empresarial, Direito Civil-Contratos e Direito Tributários em diversos cursos de graduação e pós graduação.

A sólida formação de Couto inclui especializações em Direito Empresarial e Direito Processual Civil, ambos pela Fundação Educacional Monsenhor Messias; MBA Executivo Internacional pela Fundação Getúlio Vargas e American MBA pela Ohio University, dos Estados Unidos; e Pós Graduação Lato Sensu em Gestão de Negócios pela Fundação Dom Cabral. Atualmente também é Membro do Comitê de Governança, Gestão e Compliance do Cruzeiro Esporte Clube.

Roberto Pary é a aposta para reforçar a atuação do Marcelo Tostes Advogados em *M&A*. Roberto vai liderar a área com o desafio de expansão e atendimento da alta demanda de projetos envolvendo fusões, aquisições, IPOs e outras movimentações estratégicas apresentada no cenário atual de pandemia.

Advogado especialista em Direito Comercial, Roberto tem mais de 20 anos de expertise profissional na prática do Direito. Ocupou por dois anos o cargo de Diretor Jurídico da Divisão Brasil da The Coca-Cola Company e foi sócio responsável da Principal Partners, boutique de investimentos.

É graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica (PUC-SP) e Especialista em Direito Comercial pela PUC, além de ser Officer do Professional Ethics Committee do IBA-International Bar Association, bem como membro da Comissão das Sociedades de Advogados da OAB-SP.



ALINE VIOTTO



FLÁVIO MARQUES PROL

## AMPLIAÇÃO

# VMCA CONTA COM DOIS NOVOS PARCEIROS NA ÁREA DE INVESTIMENTO DE IMPACTO E TERCEIRO SETOR

Vinicius Marques de Carvalho Advogados (VMCA) conta com dois novos sócios: **Aline Viotto** e **Flávio Marques Prol**. Ambos integraram a área de Impacto Negócios e Terceiro Setor (NITS) da empresa, inaugurada há três anos.

Assim, o escritório fundado pelo ex-presidente do CADE e professor da USP, Vinicius Marques de Carvalho, visa ampliar ainda mais sua atuação, após expressivo crescimento desde o início de suas atividades, principalmente no ano passado.

Aline e Flávio serão codiretores da área, que tem como foco assessorar organizações da sociedade civil, impactar negócios e startups no planejamento, formatação jurídica, execução e avaliação de projetos estratégicos, incluindo o desenvolvimento de políticas de privacidade e proteção de dados.

Aline, que é mestre em Direito Econômico pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), ingressa na VMCA após quatro anos como coordenadora de advocacy do GIFE, rede sem fins lucrativos que reúne organizações e empresas que investem em projetos com finalidade pública.

Anteriormente, foi chefe da Assessoria Técnica da Secretaria Municipal de Governo do Município de São Paulo e advogada sênior da Companhia Paulista de Cinema e Audiovisual (Spcline) e membro do Conselho de Administração da São Paulo Urbanismo (SP-Urbanismo). Sua experiência inclui também ter trabalhado como assessora parlamentar da Câmara Municipal de São Paulo.

Flávio, que retorna à VMCA, onde foi associado, possui mestrado e doutorado pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP) e foi pesquisador visitante na Harvard Law School e na Yale University.

Flávio trabalhou nos últimos dois anos como coordenador da Fundação Lemann. Sua experiência anterior inclui também trabalhos no Ministério da Justiça, onde foi Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração e Coordenador Geral de Projetos

## NOVIDADE

## MAMG ADVOGADOS: BOUTIQUE DE DISPUTAS NASCE PARA CONSTRUIR PARADIGMAS INOVADORES

Líderes de um dos times mais qualificados e premiados do mercado brasileiro de arbitragem, **Fernando Marcondes**, **Rafael Francisco Alves**, **Sílvia Julio Bueno de Miranda** e **Alberto Sogayar** deixam a sociedade do L.O. Baptista Advogados e se unem a **Paulo Macedo Garcia Neto** e **Mariana Capela Lombardi Moreto**, antes sócios do Macedo Garcia Advogados, para fundar o MAMG Advogados, boutique especializada em solução de disputas empresariais. Com foco especial em arbitragem e contencioso estratégico, o escritório já inicia atividades com uma equipe de 40 profissionais, incluindo nove sócios, pois **Mariana Cattel**, **Lígia Espoloar Veronese** e **Bruno Panarella**, ex-associados líderes do time de arbitragem do L.O. Baptista, juntam-se à sociedade. Além deles, o time completo de advogados e estagiários da área de arbitragem do antigo escritório e toda a equipe do Macedo Garcia Advogados acompanharam o movimento e integram a banca.

A experiência somada do time do MAMG ultrapassa as centenas de arbitragens e a firma já larga com 40 casos em andamento e com mais de 15 bilhões de reais atualmente em disputa. Com a promessa de ser um dos principais escritórios de solução de disputas do Brasil, a boutique se funda em pilares como ética, excelência, humanismo, respeito às pessoas e inovação. Valores que também orientam o perfil de clientes do escritório, assim como a forma de trabalhar e o tratamento dedicado à equipe.

Alinhada à agenda ESG (sigla em inglês que engloba boas práticas ambientais, sociais e de governança), a banca terá como objetivo a prática de solução de disputas humanizada, desenvolvendo novos paradigmas, tanto na gestão de pessoas (reconhecendo

e respeitando os talentos e individualidades dos seus advogados e advogadas e criando um ambiente de estímulo à cooperação em vez de competição), quanto nas práticas de prevenção e resolução de disputas. Com uma equipe que, além da larga experiência prática na advocacia, possui uma sólida formação e experiência acadêmica, o MAMG também prestará serviços de consultoria estratégica em *risk assessment*, pareceres e projetos de alta complexidade em infraestrutura, fruto da experiência de mais de três décadas dos sócios Alberto Sogayar e Fernando Marcondes na área. A equipe também conta com larga experiência em disputas societárias e internacionais complexas, diversas das quais estão em andamento, dada a formação e a qualificação internacionais dos advogados e advogadas do escritório.

### MAIS SOBRE OS SÓCIOS-FUNDADORES

Fernando Marcondes está no mercado de Construção e Infraestrutura há 30 anos, e atua como membro de *Dispute Boards* e como árbitro em diversos procedimentos que versam sobre obras industriais, edificações, infraestrutura e mineração, há quase 20 anos. Fundou e presidiu o Instituto Brasileiro de Direito da Construção (IBDiC) e, atualmente, representa o Brasil perante a *Dispute Resolution Board Foundation*, além de presidir o capítulo brasileiro do Club Español del Arbitraje.

Rafael Francisco Alves representa clientes em arbitragens domésticas e internacionais, procedimentos de mediação e negociação em disputas envolvendo contratos de construção, operações de M&A, parcerias comerciais, direito imobiliário, direito

&gt;&gt;&gt;



FERNANDO MARCONDES



RAFAEL FRANCISCO ALVES



SÍLVIA JULIO BUENO DE MIRANDA



ALBERTO SOGAYAR

SEGUE

NOVIDADE

## MAMG ADVOGADOS: BOUTIQUE DE DISPUTAS NASCE PARA CONSTRUIR PARADIGMAS INOVADORES

bancário, petróleo e gás, energia, entre outros, além de atuar como árbitro e mediador. É bacharel, mestre e doutor em Direito Processual pela USP e mestre (L.L.M.) pela New York University (NYU). Professor de arbitragem do FGV LAW. Diretor do Comitê Brasileiro de Arbitragem (CBAr) e membro do Council do CPR, sendo, ainda, Co-Chair do *Brazil Advisory Board* da mesma instituição.

Sílvia Julio Bueno de Miranda atua há quase 20 anos em arbitragens domésticas e internacionais e assessora clientes na negociação de contratos complexos e na prevenção de disputas. Pós-graduada em Arbitragem e Mediação pela Fundação Getulio Vargas (FGV), fez MBA Exchange pela ESADE Business School (Barcelona) e pela FGV e é mestre (LL.M.) pela University of Michigan Law School. Membro de *Task Force da Commission on Arbitration and ADR da International Chamber of Commerce (CCI)*, em Paris.

Alberto Sogayar é mestre em Direito Urbanístico e Ambiental pela PUC-SP, possui larga experiência em projetos de engenharia e construção, licitações públicas, concessões e parcerias público-privadas (PPPs). Atuou como diretor jurídico de grandes construtoras nacionais.

Paulo Macedo Garcia Neto representa clientes em disputas judiciais e arbitrais envolvendo contratos de construção, operações de M&A, telecomunicações, educação, mineração, petróleo e gás, energia, entre outros. É bacharel, mestre e doutor em Direito pela USP, bem como mestre (LL.M.) pela Columbia University em Nova Iorque. Foi assessor de ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) e do Superior

Tribunal de Justiça (STJ).

Mariana Capela Lombardi Moretto tem quase 20 anos de experiência e atua em disputas judiciais complexas, arbitragens domésticas e internacionais e procedimentos de mediação e negociação. Também assessora clientes na prevenção de disputas, tendo ainda experiência de atuação nas áreas de Entretenimento e *Fashion Law*. É bacharel, mestre e doutora em Direito Processual pela USP.

Mariana Cattel Alves atua na área de arbitragem há mais de 15 anos, como advogada e árbitra, tendo experiência em arbitragens domésticas e internacionais. Formada pela PUC-SP, possui LL.M. pela Università di Torino (Turim, Itália) e pelo International Training Centre da Organização Internacional do Trabalho (ILO), com a UNCITRAL e o Instituto de Estudos Europeus. Pós-graduada em arbitragem pela Cornell Law School e pela FGV. Coordenadora Regional do CBAr (São Paulo). Ligia Espolaor Veronese atua há 10 anos como advogada nas áreas de arbitragem, mediação e consultoria estratégia em litígios e reestruturações financeiras. É graduada e mestre pela USP, onde atualmente cursa seu doutorado. Foi pesquisadora visitante no Max-Planck Institut für Ausländisches und Internationales Privatrecht e pesquisadora bolsista no Instituto Internacional para a Unificação do Direito Privado (UNIDROIT).

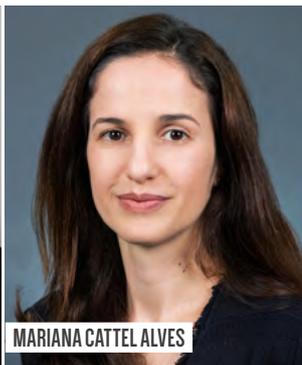
Bruno Panarella atua há 10 anos em arbitragens e assessora clientes em negociações de contratos complexos e prevenção de disputas. É formado pela USP e possui especialização em Arbitragem pelo Instituto Internacional de Ciências Sociais (IICS).



PAULO MACEDO GARCIA NETO



MARIANA CAPELA LOMBARDI MORETTO



MARIANA CATTEL ALVES



LIGIA ESPOLAOR VERONESE



BRUNO PANARELLA



BRUNO FELIPE ALMEIDA



DANIELLE CHIPRANSKI CAVALCANTE



JULIANA PETRELLA HANSEN

## INTEGRAÇÃO

# AZEVEDO SETTE ANUNCIA TRÊS NOVOS SÓCIOS

Integraram a equipe Azevedo Sette Advogados, três novos sócios: **Bruno Felipe Almeida, Danielle Chipranski Cavalcante e Juliana Petrella Hansen** que atuam nas áreas de Consultoria Tributária, Resolução de Controvérsias e Trabalho Azevedo Sette Advogados.

Bruno está no escritório desde 2008, atuando na área tributária do escritório de Belo Horizonte, liderando projetos de extrema relevância, com ênfase em consultoria tributária, planejamento tributário e due diligences tributárias em casos de fusões e aquisições. É bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Belo Horizonte (UniBH) e pós-graduado em Planejamento Tributário pela FGV.

Danielle e Juliana estão no escritório desde 2016 e ingressaram na Azevedo Sette por ocasião da fusão da BKBG.

Danielle coordena as atividades contencioso e arbitral do escritório de São Paulo, com prática generalista e sólidos conhecimentos em Direito Civil, Contratos e Tecnologia, Mídia e Telecomunicações (TMT). Danielle é graduada em Direito (LL.B.) e pós-graduada em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade de São Paulo (PUC / SP).

Juliana é especialista em Direito do Trabalho e Emprego, juntamente com a sócia Silvia Pellegrini Ribeiro, coordena a área de trabalho do escritório de São Paulo. É bacharel em direito (LL.B.) e pós-graduada em direito e processo do trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC / SP). Juliana é autora e coautora de diversos artigos e capítulos de publicações nacionais e internacionais. É reconhecida pela Análise Advocacia como uma das principais advogadas do Direito do Trabalho.



ELIAS MARQUES



RENATA EMERY

## TRANSFERÊNCIA

## TOZZINIFREIRE ADVOGADOS ANUNCIA EXPANSÃO NAS ÁREAS CONTENCIOSO E TRIBUTÁRIO

O Sócio **Elias Marques** atuará nas práticas de Contencioso, Arbitragem e Mediação. A equipe de Tributos do escritório recebe a sócia **Renata Emery** para co-dirigir a área

Com mais de 20 anos de experiência no setor privado, Elias Marques é altamente qualificado em contencioso estratégico, arbitragem e resolução de disputas. Sua experiência como conselheiro geral de grandes departamentos jurídicos nas indústrias de energia, combustível, lubrificantes, infraestrutura, agronegócio e gás o qualifica para auxiliar clientes a lidar com desafios complexos do direito societário.

Graduado pela Faculdade de Direito da USP (Universidade de São Paulo), possui pós-doutorado em Direito Processual Civil pela Universidade de Lisboa / Portugal, em 2015, e pela Universidade de Coimbra / Portugal, em 2019. Elias também é universitário professor de Direito Processual Civil, tendo diversos livros e artigos publicados.

A equipe de Tributos do escritório recebe a sócia Renata Emery para co-dirigir a área. Ao longo de mais de 20 anos de carreira, atuou na consultoria de grandes operações societárias, reorganizações e planejamento tributário, possuindo profundos conhecimentos em Direito Tributário Internacional. Renata é graduada pela Faculdade de Direito da UCAM (Universidade Candido Mendes) e pós-graduada em Ciências Contábeis pela FGV (Fundação Getulio Vargas). Em 2020, foi professora do curso de extensão em Contencioso Tributário Estratégico da EMERJ (Escola da Magistratura do Rio de Janeiro).

# ENTRANDO NO RITMO

Os últimos meses foram movimentados no mercado jurídico brasileiro. Em fevereiro teve uma importante celebração: a comemoração de 147 anos de história do maior tribunal da América Latina, o Tribunal de Justiça de São Paulo.

Além disso, no mercado legal as transações não param: acordos, compras, aquisições, dando um suporte a cada uma dessas negociações estão os mais representativos escritórios de advocacia, como Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga, Lefosse Advogados e Pinheiro Neto Advogados.



## TJ / SP COMPLETA 147 ANOS DE HISTÓRIA

O Tribunal de Justiça de São Paulo completou 147 anos no início de fevereiro (03/02). Mesmo com suas tradições e história, a corte consegue manter sua jovialidade, pois está em constante renovação. Isso porque eles têm o compromisso de acompanhar as mudanças sociais e os avanços tecnológicos.

Um exemplo disso são as sessões experimentais virtuais; de ser um tribunal que está nas redes sociais e até tem podcast. Para comemorar a data, o TJ/SP exibiu uma exposição, também virtual: “O Tribunal de Justiça Bandeirante: sua história, seus personagens”.

O maior tribunal da América Latina nasceu em 3 de fevereiro de 1874, com apenas sete desembargadores, e hoje conta com 2.498 magistrados (358 desembargadores e 2.140 juízes), além dos quase 40 mil servidores que garantem o funcionamento e a prestação jurisdicional de qualidade do TJSP, que movimenta milhões de processos. O segredo do TJSP para se manter moderno e dinâmico aos 147 anos é o compromisso com o cidadão, com a prestação jurisdicional célere e eficiente, e investimento em recursos tecnológicos. De “velho”, o TJSP não tem nada!



Claudio Oksenberg



Flavio Mifano



Larissa Lancha Alves  
de Oliveira Arruy



Pedro Whitaker  
de Souza Dias

## AGIBANK ANUNCIA A VINCI PARTNERS COMO NOVO SÓCIO

Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga assessorou a Vinci Partners, por meio de seu fundo de private equity Vinci Capital Partners III H Fundo Multi-Estratégico de Investimentos, na aquisição de participação minoritária no Banco Agibank S.A., instituição financeira com sede em Porto Alegre. O negócio representa um investimento de R\$ 400 milhões da Vinci, um dos maiores fundos de private equity do Brasil, no Banco Agibank, instituição financeira que vem crescendo de forma consistente. O objetivo do banco é se tornar uma plataforma cada vez mais digitalizada e centralizada para o público com mais de 50 anos.

O banco, que vem registrando crescimento dos ativos na ordem de 43,7%, nos últimos 5 anos, iniciou esse processo de captação de recursos meses atrás, elegendo a Vinci pela sinergia de propósitos e visão de longo prazo. “Temos a felicidade de anunciar o resultado dessa rodada de investimentos primária, que foi exitosa do ponto de vista estratégico e também por colocar a Vinci como nossa parceira, compartilhando do mesmo entendimento sobre o negócio

e visão de longo prazo”, comenta Marciano Testa, CEO do Agibank. Por ser o Banco Agibank uma instituição financeira regulada pelo Banco Central e a Vinci uma administradora de recursos regulada pela CVM, o negócio trouxe desafios interessantes do ponto de vista regulatório.

**O negócio foi assessorado pela seguinte equipe de Mattos Filho:**

os sócios Claudio Oksenberg, Flavio Mifano, Larissa Lancha Alves de Oliveira Arruy, Pedro Whitaker de Souza Dias, Flávio Barbosa Lugão, Marcio Soares (nas fotos), e os associados Francisco Zaninotto Mont 'Alverne, Camila Spadoni Mahfuz, Raphael Portella Chamma, Alexia Saint-Clair Fernandes Carneiro Caram, Luciana Moreira Kanarek, Mariana Pio da Rocha Pereira e Tomás Machado de Oliveira.

**SOBRE O AGIBANK**

O Agibank é um banco completo, que acolhe a necessidade de cada cliente como a mais importante a ser resolvida. Digital sempre e presencial quando o cliente precisa, oferece produtos e serviços simples e acessíveis para descomplicar a vida financeira de milhares de brasileiros. Para quem prefere resolver tudo digitalmente tem aplicativo, internet banking, chat e uma central de relacionamento sempre disponível.

Para quem não abre mão do atendimento olho no olho já são quase 700 pontos de atendimento em todo o Brasil e 2 mil consultores disponíveis para resolver e oferecer soluções. No portfólio, serviços de conta corrente sem taxa de manutenção, cartão de débito e crédito, linhas de crédito, investimentos, consórcios e seguros. Por meio de uma rede de parceiros, disponibiliza mais de 30 mil terminais para saque e mais de 2 milhões de estabelecimentos credenciados para



Flávio Barbosa Lugão



Marcio Soares



André Mileski



Gonçalo Godinho

pagamento via QR Code. Para o Agibank, banco tem que ser como a vida é: às vezes digital, às vezes presencial, sem imposição, tornando o dia a dia das pessoas melhor.

**SOBRE A VINCI PARTNERS**

A Vinci Partners é uma plataforma de investimentos alternativos, especializada em gestão de recursos, de patrimônio e assessoria financeira. Atua de forma independente e global, com escritórios no Rio de Janeiro, São Paulo, Recife e Nova Iorque. Atualmente, a Vinci conta com mais de 210 profissionais e tem aproximadamente R\$ 43 bilhões sob gestão em diferentes classes de ativos. A gestora tem longa tradição de investimentos em Private Equity no país, com estratégia focada em crescimento de receitas, produtividade e lucratividade. A Vinci já investiu mais de R\$ 4,7 bilhões em empresas de diversos setores, ao longo de diferentes ciclos econômicos, sempre buscando o aumento de eficiência das empresas investidas, com alinhamento total de interesses entre sócios, gestores e investidores. Atualmente, fundos geridos pela Vinci Partners são acionistas de Burger King, Austral, Le Biscuit, CBO, Uniasselvi, Domino's, Cura, Vero, Mundo do Cabeleireiro, Camarada Camarão, AFC e Vitale.

**PORTO SEGURO ADQUIRE QUASE 75% DA STARTUP SEGFY**

A Segfy, startup especializada em gestão operacional e estratégica para corretores, fechou um acordo com a Porto Seguro, uma das maiores seguradoras do país. A aquisição é a primeira movimentação do novo Fundo de

Investimento em Participações Porto Ventures (FIP Porto Ventures), criado pela Porto Seguro envolveu diversas equipes do Lefosse Advogados. Um dos sócios que liderou a formação do fundo foi **André Mileski**. O sócio **Gonçalo Godinho** atuou como consultor principal na aquisição.

A transação garante à seguradora a aquisição de 74,67% da insurtech, numa operação que tem o objetivo de fomentar o crescimento da startup, contribuindo para que a empresa continue desenvolvendo novas soluções para o mercado.

O fundo foi estruturado para concentrar recursos em empresas inovadoras, em uma estrutura simplificada e ágil. O investimento não irá alterar a estrutura administrativa da Segfy. A empresa continuará operando de forma autônoma, independente e criando soluções para o setor. O valor da operação não foi revelado.

Há dias, a startup Segfy ficou no Top 10 Insurtech 2021 do Distrito Insurtech Report. Isso significa que ela foi considerada uma das dez insurtechs mais importantes do país. Ela também recebeu esse título em 2020, além de outras seis premiações.

Equipes do Lefosse que atuaram no negócio: Investment Funds, Corporate M&A, Labor, Tax, Anticorruption and Compliance e Tech

#### **Os advogados envolvidos foram:**

##### **Sócios:**

Gonçalo Capela Godinho, André Mileski (nas fotos), Aloizio Ribeiro Lima, Andrea Caliento, Juliana Daniel and Ana Carolina Utimati.

##### **Conselheiros:**

Nuno Faria and Paulo Lilla, associados: Natália Alves Graton, Mariana Gauer, Ricardo Pisani, Paulo Antonio Peressin, Rafael Sorbo, Henrique Miguel, Gabriella Pousa, Giovanna Vergili, Astrid Rocha, Carla Segala, Ana Silva, Eduardo Suessmann, Daniela Bezerra, Bernardo Pires, Carolina Hess, Bruna Medeiros, Alessandra Cony, Mariane Yamanaka and Jessica Ribeiro.



Ricardo Simões Russo

## **EDP SÃO PAULO EMITE DEBÊNTURES DE INFRAESTRUTURA E CAPTA R\$ 700 MILHÕES**

A EDP São Paulo Distribuição de Energia S.A., subsidiária da Energias de Portugal - EDP no Brasil, realizou sua décima primeira emissão de debêntures no mercado nacional no valor de R\$ 700 milhões. Os títulos têm cupom equivalente ao IPCA + 3,91% ao ano e vencimento em 15 de janeiro de 2026. O sócio do escritório Pinheiro Neto Advogados, **Ricardo Simões Russo**, liderou a assessoria representando o Banco Safra S.A. como coordenador líder. A empresa informou que utilizará os recursos arrecadados para o futuro pagamento de despesas e / ou dívidas relacionadas à construção dos empreendimentos de infraestrutura considerados prioritários pelo Ministério de Minas e Energia.

Com mais de duas décadas de experiência, a EDP Energias do Brasil atua nos segmentos de geração, transmissão, distribuição e comercialização de energia elétrica. A EDP São Paulo, a EDP Espírito Santo e a Celesc são suas subsidiárias na área de distribuição. A EDP São Paulo atende 1,9 milhão de clientes nos segmentos residencial, industrial, comercial e rural, entre outros, em 28 municípios do estado. Sua concessão é válida até 2028.

#### **Assessores da EDP São Paulo e Distribuição de Energia S.A.:**

Tauil & Chequer Advogados em associação com Mayer Brown LLP: Sócios Luis Montes e Daniel Gunzburger. Associadas Anna Gouvea e Giovanna Bakaj. Assistente legal Camila Carvalho.

#### **Assessores do Banco Safra S.A.: Pinheiro Neto Advogados:**

Sócio Ricardo Simões Russo (na foto). Associados Camila Misciasci Derisio e Samir Hauache. Assistente legal Giovanna Bittencourt Mantesso.

# AGORA É QUE SÃO ELAS:

PREENCHENDO A LACUNA  
E EQUILIBRANDO  
A BALANÇA  
DA DESIGUALDADE



A igualdade de gênero tem sido uma pauta muito importante em toda sociedade, especialmente nos dias de hoje, inclusive no mercado legal.

A área de direito pode ser muito desafiadora, uma vez que ainda é vista como um campo masculino, mas as mulheres estão conquistando cada vez mais espaço no mercado.

É o que comprova os dados da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) que demonstram que as mulheres tem uma importante expressividade no mercado legal, representando 50% do total de profissionais do país.

No começo de março, no quadro de advogados registrados constava 606.220 advogadas e 607.714 advogados. Apesar da equivalência no registro profissional, as mulheres ainda estão em desvantagem na comparação com os cargos e departamentos em parte das firmas brasileiras.

Em busca de parâmetros, a The Latin American Lawyer fez um estudo a partir de informações que coletou com alguns escritórios brasileiros de diferentes tamanhos e com atuação nacional e internacional.

O objetivo foi entender e visualizar a presença das mulheres no âmbito jurídico, perceber como a lacuna de gênero é vista pelas firmas e como elas se posicionam diante dessa questão, além de avaliar como as profissionais estão colocadas dentro desses escritórios.

por amanda medeiros

## SOCIEDADE INCLUSIVA: DIREITOS GARANTIDOS

A busca por igualdade é constante, mas o caminho até lá ainda é longo, por isso é importante seguir lutando por uma sociedade mais inclusiva. Perceber que a desigualdade de gênero vai além das operações de um escritório é o primeiro passo para tomar medidas efetivas que vão de encontro à solução desta questão.

Para **Márcia Cicarelli**, sócia do Demarest Advogados e coordenadora do programa de Equidade de Gênero, chamado D Mulheres, a lacuna de gênero é uma questão histórica que amplia a desigualdade social e se torna uma barreira que impede a ascensão das mulheres na sociedade. O escritório tem uma representatividade de 51% do corpo jurídico feminino e a equivalência ocupada pelas sócias também mostra o comprometimento da firma com a equidade de gênero. De 45 sócios, 21 são mulheres.

Isso, de acordo com Márcia é resultado das medidas tomadas pelo Demarest para dar oportunidades iguais aos seus profissionais. Márcia explica que eles mapeiam as principais barreiras que impedem a trajetória das profissionais e desta forma buscam maneiras de ultrapassá-las. “Precisamos reforçar a liderança feminina nos mais altos cargos e ter mais homens como aliados da luta por equidade de gênero”, propõe.

No entanto, essa quebra de paradigmas não é fácil. A presidente nacional do Instituto dos Advogados Brasileiros (IAB), **Rita Cortez**, é uma ávida defensora do engajamento das mulheres na luta pela igualdade de gênero. Rita é a segunda mulher a presidir o IAB, desde a sua fundação em 1843.

Ela sabe bem a importância da representatividade e a dificuldade em galgar um cargo de mais peso. “O ativismo é um instrumento que impulsiona as práticas coletivas de transformação, sendo fundamental não somente para

O PRIMEIRO  
PASSO É  
ENTENDER O  
PROBLEMA DA  
DISCRIMINAÇÃO  
DE GÊNERO  
E PERCEBER  
QUE ELA NÃO  
SE RESUME  
APENAS A UMA  
EQUIVOCADA  
CRENÇA  
DE QUE OS  
HOMENS SÃO  
SUPERIORES ÀS  
MULHERES



MÁRCIA CICARELLI



RITA CORTEZ

promover conquistas, mas também, nesses tempos de retrocessos, para preservar as que foram alcançadas por nós”, defende.

## ESCRITÓRIOS INCLUSIVOS: OPORTUNIDADES PARA TODOS

A lacuna de gênero no mercado legal fica ainda mais visível quando comparamos o número total de advogadas nos escritórios com a quantidade de sócias. Pesquisas sobre a diferença de gênero indicam que as mulheres são minoria em posições de sociedade na maioria dos escritórios de advocacia da América Latina, incluindo o Brasil.

Tabelamos e separamos os escritórios em duas categorias: firmas com até 39 profissionais, com uma amostra de

13 escritórios e firmas acima de 40 profissionais, totalizando 25 escritórios. Em 19 dos 25 escritórios com o quadro acima de 40 profissionais as mulheres são maioria no corpo jurídico representando 76% do total. Mas nessas mesmas firmas, apenas 4 delas tem 50% de sócias ou mais.

Estudos parecidos, feitos recentemente pelo Iberian Legal Group em Portugal na edição nº 97, mostrou que a realidade também não é diferente em países europeus: as mulheres tem conquistado espaço, mas ainda tem uma grande caminhada quando o assunto é equivalência de cargos.

Mas, pelo o que percebemos, essa frente tem muitas forças aqui no Brasil, o que tem mudado a realidade dentro dos escritórios. Nas firmas com até 39 profissionais, a representatividade feminina cresce tanto em quantidade quanto em cargos. Dos 13 escritórios dos quais obtivemos dados, 10 possuem maioria feminina, sendo 77% no geral, enquanto 6 escritórios garantem equidade ou maioria também em cargos de sociedade, representando 46% do total. Para que as oportunidades sejam realmente eficazes, muitos escritórios tem se adaptado e promovido ações internas e externas, voltadas a incentivar a diversidade dentro da empresa. São ações como montagem de comissões atuantes na promoção de talentos femininos, espaços exclusivos para mães, debates que trazem informação e abrem espaço para ouvir e apreender sobre as reais necessidades femininas ante ao mercado de trabalho.

Todo esse movimento de implementação de políticas específicas, treinamentos e diferentes ações, mostram que, apesar das diferenças ainda existentes, o problema da lacuna de gênero não está sendo ignorado.

Para **Francisco Giardina**, sócio-conselheiro do Bichara Advogados, a presença das mulheres advogadas nos escritórios não é apenas uma onda do momento ou, mesmo, uma imposição dos

### CORPO JURÍDICO - ESCRITÓRIOS ACIMA DE 40 PROFSSIONAIS

N.	ESCRITÓRIO	TOTAL	MULHERES	PORCENTAGEM
1.	<b>Ramos e Krueel Advogados</b>	48	36	75%
2.	<b>Serur</b>	99	66	67%
3.	<b>Chalfin, Goldberg Vainboim</b>	90	60	67%
4.	<b>FAS</b>	47	31	66%
5.	<b>Siqueira Castro *</b>	550	362	66%
6.	<b>Marcelo Tostes</b>	383	252	66%
7.	<b>MAMG</b>	40	26	65%
8.	<b>Tortoro, Madureira &amp; Ragazzo</b>	132	85	64%
9.	<b>Villemor Amaral</b>	177	113	64%
10.	<b>Tozzini Freire</b>	701	436	62%
11.	<b>Martorelli</b>	129	77	60%
12.	<b>Azevedo Sette</b>	343	201	59%
13.	<b>Baptista Luz Advogados</b>	74	43	58%
14.	<b>Mundie</b>	40	23	58%
15.	<b>Lobo de Rizzo</b>	147	83	56%
16.	<b>Trench Rossi Watanabe</b>	204	115	56%
17.	<b>Lefosse</b>	419	230	55%
18.	<b>Mattos Filho</b>	632	342	54%
19.	<b>Demarest</b>	220	112	51%
20.	<b>Veirano</b>	253	123	49%
21.	<b>Bichara*</b>	163	79	48%
22.	<b>Castro Barros</b>	62	30	48%
23.	<b>Pinheiro Neto</b>	680	317	47%
24.	<b>Sérgio Bermudes</b>	80	35	44%
25.	<b>Machado Meyer</b>	844	329	39%

clientes. “Os escritórios se deram conta que a presença feminina nos conselhos de administração traz novas luzes sobre os rumos do negócio”, diz.

A firma é uma das que desenvolve ações em prol da valorização da presença feminina. Um desses projetos é o Bichara Plural que tem como objetivo promover o debate e a construção de espaços de diálogo, melhorar as práticas de aprendizado e crescimento com as diferenças, gerar mais pertencimento nos colaboradores e mais confiança e respeito na sociedade.

Um exemplo de engajamento feminino é o que acontece no Pinheiro Neto Advogados. Entre outras ações, o escritório tem a Comissão da Mulher Advogada que atua para reter e promover os talentos femininos do escritório, assegurando a multiplicidade de visões e a flexibilidade necessárias para que as mulheres possam trabalhar em um ambiente acolhedor e propício ao desenvolvimento.

**Alexandre Bertoldi**, sócio-gestor do escritório Pinheiro Neto reconhece que as mulheres enfrentam diferentes questões ao longo do caminho profissional e afirma que o escritório busca criar um ambiente em que elas possam se desenvolver e atingir cargos de chefia.

“Valorizarmos nossas pessoas, acreditamos que um ambiente mais acolhedor à diversidade é mais saudável para todos. Sabemos que os vieses estão enraizados em nossa sociedade, mas não investir em diversidade significa perder talentos”, confirma Bertoldi.

Apesar de manter uma série de iniciativas, o Pinheiro Neto ainda é um dos escritórios com menos mulheres no ranking de sócias, com 14%, aparecendo na última posição no quadro acima de 40 profissionais e em 23º em número total de advogadas.

Para equiparar e conceder melhores condições e oportunidades o Veirano Advogados é um dos escritórios que busca fortalecer sua cultura inclusiva. Os benefícios vão desde o incentivo em participação de programas e grupos específicos à concessão de bolsas de

---

## HOMENS E MULHERES SÃO IGUALMENTE CAPAZES DE ATUAR EM QUALQUER ÁREA DENTRO DA SOCIEDADE



FRANCISCO GIARDINA



ALEXANDRE BERTOLDI



TITO ANDRADE

estudos no Brasil e exterior por meio do ‘Instituto Veirano’, no qual entre os contemplados deve sempre haver representante(s) pertencente(s) aos grupos minorizados, como mulheres, negros, pessoas LGBT+, pessoas com deficiência, dentre outros.

# Legaltech Day

The event focusing on legaltech trends in Latin America



## THE LATIN AMERICAN LAWYER LEGALTECH DAY – BRAZIL

Law & Tech: Como o mercado jurídico brasileiro está reagindo a esta nova realidade.

**26 DE ABRIL 2021 - 9:00 • 13:15 (BRT)**



### PROGRAMA

09:00 BRT **ABERTURA E AGRADECIMENTOS.**

09:20 BRT **INTRODUÇÃO**  
Correspondente - LATIN AMERICAN LAWYER

09:45 BRT **SEÇÃO I**  
Tempos de eficiência: Clientes requerem eficácia e controle de custos  
Como reagem e respondem os escritórios?

11:30 BRT **SEÇÃO 2**  
Transformação digital nos departamentos jurídicos:  
Inteligência Artificial para otimização da rotina dos processos.

13:15 BRT **ENCERRAMENTO**

MEDIA PARTNER

Iberian Lawyer

**REGISTRE-SE**

Maiores informações: [carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com](mailto:carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com)

Outro importante feito do Veirano é o “espaço mãe”: uma sala de apoio à amamentação, reservada à lactantes, que eventualmente estejam trabalhando de forma presencial no escritório. A sala de apoio serve para que possam retirar o leite, reservar e levar para seus filhos no fim do dia, tipo de espaço também encontrado em outros escritórios como o Machado Meyer Advogados.

## TORNA-SE UMA RESPONSABILIDADE DAS ORGANIZAÇÕES INCENTIVAR A CONSCIENTIZAÇÃO PARA CRIARMOS AMBIENTES PROFISSIONAIS MAIS JUSTOS E EQUILIBRADOS

Criar instrumentos para o desenvolvimento das advogadas e dar oportunidades para a ascensão às posições de decisão e liderança estão entre as ações praticadas pelo Machado Meyer, que está entre os maiores em número de profissionais. “Ao longo dos anos no escritório, o número de mulheres na liderança tem crescido significativamente. Os números são resultado dos anos de mentoria feminina para a retenção e atração de talentos. Além do compromisso que o escritório assumiu em 2019 com os Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs) que consiste em estabelecer liderança corporativa de alto nível para igualdade de gênero, medir os progressos na promoção da igualdade de gênero, entre outros”, declara o CEO do escritório, **Tito Andrade**.

## ELAS NO PODER

De acordo com o reconhecido Ranking Dealmakers Mulheres no Brasil feito pela Transactional Track Record (TTR), também percebemos o poder da participação feminina nas firmas brasileiras.

### SÓCIOS – ESCRITÓRIOS ACIMA DE 40 PROFISSIONAIS

N.	ESCRITÓRIO	TOTAL	MULHERES	PORCENTAGEM
1.	<b>Marcelo Tostes</b>	133	80	60%
2.	<b>Martorelli</b>	70	41	59%
3.	<b>Trench Rossi Watanabe</b>	47	24	51%
4.	<b>Mundie</b>	16	8	50%
5.	<b>Castro Barros</b>	62	30	48%
6.	<b>Demarest</b>	45	21	47%
7.	<b>Bichara*</b>	89	41	46%
8.	<b>Chalfin, Goldberg Vainboim</b>	11	5	45%
9.	<b>Ramos e Krue Advogados</b>	9	4	44%
10.	<b>MAMG</b>	9	4	44%
11.	<b>Sergio Bermurdes</b>	80	35	44%
12.	<b>Siqueira Castro*</b>	52	20	38%
13.	<b>Lobo de Rizzo</b>	34	13	38%
14.	<b>Tozzini Freire</b>	84	32	38%
15.	<b>Mattos Filho</b>	107	40	37%
16.	<b>Machado Meyer</b>	82	29	35%
17.	<b>Azevedo Sette</b>	43	14	33%
18.	<b>Serur</b>	13	4	31%
19.	<b>FAS</b>	7	2	29%
20.	<b>Baptista Luz Advogados</b>	19	5	26%
21.	<b>Veirano</b>	75	19	25%
22.	<b>Villemor Amaral</b>	16	4	25%
23.	<b>Lefosse</b>	43	10	23%
24.	<b>Tortoro, Madureira &amp; Ragazzo</b>	16	3	19%
25.	<b>Pinheiro Neto</b>	105	15	14%

Entre os primeiros lugares no ranking TTR de assessores jurídicos de Janeiro até dezembro de 2020 em M&A, Private Equity, Venture Capital e Mercado de

Capitais, encontramos profissionais das firmas Machado Meyer e Mattos Filho. Mulheres que participaram de números de transações bilionárias.

O estudo é uma prova do reconhecimento de tantas profissionais que tem desempenhado forte participação feminina, impulsionando ainda mais os escritórios, mostrando que elas de fato, estão no poder.

Realmente, as mulheres querem ganhar espaço não apenas para equilibrar números, mas principalmente porque querem ter suas capacitações reconhecidas. É também o que diz acreditar **Carlos Barbosa Mello**, sócio do Lefosse Advogados. “Acreditamos que o primeiro passo para criar iniciativas para a igualdade de gênero na empresa é ouvir o que as mulheres têm a dizer e compreender os desafios que elas encontram todos os dias.”

Um exemplo do que a firma tem feito é estimular a discussão sobre igualdade de gênero e paternidade ativa tanto da mãe quanto do pai para mudar a mentalidade que cuidar dos filhos é exclusivamente uma agenda da mulher. O Lefosse aderiu à iniciativa chamada “Empresa Cidadã” criada pelo Governo Federal para estender a licença maternidade de 120 para 180 dias sem afetar o salário da mãe.

Vimos que o número de mulheres é maior em 29 dos 38 escritórios ranqueados. Entre o número de sócias, 10 destes mantém elas no poder. Um desses escritórios é o Trench Rossi Watanabe Advogados que tem uma representatividade acima de 50% tanto na quantidade de profissionais no quadro geral, quanto em número de sócias.

Conforme a sócia e membro do comitê administrativo **Simone Dias Musa**, o escritório foca no desenvolvimento de lideranças femininas há pelo menos quarenta anos. “Há muitos anos trabalhamos com um corpo jurídico composto em sua maioria por mulheres e, atualmente, em cargos de liderança, a maioria feminina corresponde a 51% em nosso escritório”, conclui. O Trench Rossi

## PRECISAMOS REFORÇAR A LIDERANÇA FEMININA NOS MAIS ALTOS CARGOS E TER MAIS HOMENS COMO ALIADOS DA LUTA POR EQUIDADE DE GÊNERO



CARLOS BARBOSA MELLO



SIMONE DIAS MUSA



ANA VASCONCELOS NEGRELLI

é um dos escritórios que últimos 5 anos manteve a maioria de sócias mulheres. O protagonismo da mulher é uma das frentes inovadoras da firma que tem uma política formal de promoção da equidade de gênero, com metas claras e ações planejadas com monitoramento de

diversidade no quadro de colaboradores. Elas também são maioria no poder dentro do Martorelli Advogados, o segundo colocado em número de sócias entre as firmas maiores. O escritório possui internamente o Comitê de Diversidade, Inclusão e Responsabilidade Social, que aborda não apenas a questão da política de gênero, mas também políticas sociais, de raça, idade e de pessoas com deficiência.

A coordenadora do projeto, a advogada **Ana Vasconcelos Negrelli**, ressalta a importância de políticas internas e conscientização, mas principalmente ações concretas. “O Escritório Martorelli Advogados atua com responsabilidade social e sempre teve um olhar atento à política de gênero, com regras igualitárias para todos e todas, sem qualquer distinção no plano de carreiras entre homens e mulheres, sendo hoje a maioria das suas áreas lideradas por mulheres”, especifica.

OS ESCRITÓRIOS TÊM DEMONSTRADO QUE ENTENDEM A IMPORTÂNCIA DE AGIR E DE CRIAR OPORTUNIDADES REAIS DE PROMOÇÃO ÀS SUAS ADVOGADAS

## CONSCIENCIA QUE TRANSFORMA: CONQUISTANDO ESPAÇO

O espaço que é dado às mulheres no âmbito do Direito elas têm conquistado como em todos os outros setores: com muita persistência e resiliência. **Mirela Saár Camara**, sócia administradora CGV (Chalfin, Goldberg Vainboim Advogados) conta que o escritório defende que homens e mulheres são igualmente capazes de atuar em qualquer área dentro da sociedade.

CORPO JURÍDICO - ESCRITÓRIOS COM ATÉ 39 PROFISSIONAIS				
N.	ESCRITÓRIO	TOTAL	MULHERES	PORCENTAGEM
1.	<b>KLAA</b>	8	7	88%
2.	<b>Szazi Bechara</b>	17	13	76%
3.	<b>MNIP</b>	8	6	75%
4.	<b>Tojal Renault</b>	20	12	60%
5.	<b>LCFC</b>	5	3	60%
6.	<b>CQS/EV</b>	36	20	56%
7.	<b>VMCA</b>	18	10	56%
8.	<b>Farroco Abreu</b>	19	10	53%
9.	<b>Cahen &amp; Mingrone</b>	21	11	52%
10.	<b>Gerson Branco</b>	18	9	50%
11.	<b>Fraga, Bekierman &amp; Cristiano</b>	21	10	48%
12.	<b>PVS</b>	27	11	41%
13.	<b>Barra, Barros e Roxo</b>	4	1	25%



MIRELA SAÁR CAMARA



JOSÉ AUGUSTO DE ARAÚDO LEAL



A firma conta com uma representatividade feminina de 67% de advogadas. No quadro de sócios, elas são 45% do total de membros. “Oferecemos a todos as mesmas oportunidades, reafirmando o papel essencial das mulheres no negócio.”, afirma Mirela.

Outro escritório que mantém um quadro de advogados equilibrado em relação aos gêneros feminino e masculino é o Castro Barros Advogados que aparece em 5º lugar em número de sócias entre os escritórios acima de 40 profissionais. De acordo com o sócio **José Augusto de Araújo Leal**, isso sempre ocorreu de forma natural diante dos princípios e diretrizes adotados pelo Castro Barros, que não admite qualquer tipo de discriminação.

**Rebeca Arruda Gomes**, sócia do Kleiman, Loureiro, Arruda Advocacia (KLLA) o primeiro colocado no comparativo de firmas com até 39 profissionais, e o segundo no ranking de sócias do mesmo grupo, defende a conscientização. “O primeiro passo é entender o problema da discriminação de gênero e perceber que ela não se resume apenas a uma equivocada crença de que os homens são superiores às mulheres”, diz.

Para **Mariana Souza**, a única sócia do Pimentel, Veiga, Smiglin, Souza Advogados (PVS), a discriminação acontece de forma sutil, sobretudo no meio jurídico, onde as mulheres detêm maior formação técnica e mesmo assim menor grau de influência nas instituições; onde as carreiras são moldadas por padrões masculinos.

Mas já percebemos que tanto os escritórios maiores quanto os menores estão trabalhando para mudar isso. O Mattos Filho, Veiga Filho, Marrey Jr. e Quiroga Advogados também conta com programas de diversidade e inclusão, além de grupos de mentorias específicas, como o 4Women

---

SABEMOS QUE OS VIESES ESTÃO ENRAIZADOS EM NOSSA SOCIEDADE, MAS NÃO INVESTIR EM DIVERSIDADE SIGNIFICA PERDER TALENTOS.



REBECA ARRUDA GOMES



MARIANA SOUZA



ROBERTO QUIROGA

que trabalha temas como liderança, networking, client care and client experience, etc.

O escritório assim como outros, criou políticas que oferecem benefícios, além dos previstos em lei, para mães, pais e cuidadores de crianças pequenas em

geral, como a licença parental, inclusive para adoção e o auxílio-creche inclusive para os pais.

Além de bem cuidadas na firma, as mulheres também são maioria no corpo técnico da Mattos Filho, representando 54% do total. De acordo com o sócio-diretor **Roberto Quiroga**, dos 6 advogados promovidos a sócios em 2020, 5 eram mulheres.

Para ele não basta a implementação de políticas específicas, também é necessária a conscientização de todos os profissionais. “Sabemos que ainda há muito a ser feito, por isso, entendemos a importância de assumirmos o papel de agentes transformadores da sociedade, fazendo a nossa parte, contribuindo para um Brasil mais justo e igualitário”, pontua.

## AS MULHERES QUEREM GANHAR ESPAÇO NÃO APENAS PARA EQUILIBRAR NÚMEROS, MAS PRINCIPALMENTE PORQUE QUEREM TER SUAS CAPACITAÇÕES RECONHECIDAS

**Glauca Lauletta**, sócia do Mattos Filho afirma que é premissa do projeto construir um ambiente que atraia os melhores talentos do mercado e, acima de tudo, gere oportunidades. “Fazer diferença na vida das pessoas é uma das grandes motivações que possuo. Não há como fazer isso sem um ambiente diverso, tratado de forma séria, comprometida e efetiva. Acredito que é isso que viemos fazendo ao longo dos anos no Mattos Filho, onde ainda existem desafios a serem enfrentados, mas onde a diversidade é presente e um constante objetivo a ser perseguido”, conclui. Mais do que reconhecer a questão

### SÓCIOS - ESCRITÓRIOS COM ATÉ 39 PROFISSIONAIS

N.	ESCRITÓRIO	TOTAL	MULHERES	PORCENTAGEM
1.	<b>Szazi Bechara</b>	6	5	83%
2.	<b>KLAA</b>	4	3	75%
3.	<b>MNIP</b>	3	2	67%
4.	<b>Gerson Branco</b>	18	9	50%
5.	<b>LCFC</b>	4	2	50%
6.	<b>VMCA</b>	6	3	50%
7.	<b>Cahen &amp; Mingrone</b>	3	1	33%
8.	<b>Farroco Abreu</b>	6	2	33%
9.	<b>Fraga, Bekierman &amp; Cristiano</b>	7	2	29%
10.	<b>Barra, Barros e Roxo</b>	4	1	25%
11.	<b>CQS/FV</b>	10	2	20%
12.	<b>PVS</b>	5	1	20%
13.	<b>Tojal Renault</b>	3	0	0%



GLAUCIA LAULETTA

da diferença de gênero e propor debates para discutir como diminuir esta lacuna, podemos ver que os escritórios têm demonstrado buscar entender a importância de agir e de criar oportunidades reais de promoção às suas advogadas. ■

# MARKETING JURIDICO: UM OLHAR ESTRATÉGICO



O marketing jurídico não é novidade para o setor, mas a maneira como ele vem sendo difundido tem se transformado ao longo dos anos. Buscar a melhor estratégia de divulgar os escritórios sem infringir as regras de publicidade permitidas é um desafio constante para as empresas e setores de marketing.

Existe em pauta, a agenda aberta de uma votação pelo Conselho Federal da OAB, de um novo provimento sobre as normas de propaganda e publicidade para a advocacia.

A ideia original era ter feito essa votação em 2020, mas o calendário acabou sendo afetado pela epidemia do novo coronavírus.

A intenção é que essa agenda fosse votada ainda em março, mas nenhuma data havia sido definida até o fechamento da revista.

No entanto, a modernização das regras deve continuar sendo pautada por uma prática de marketing jurídico que é recomendada pelo atual Código de Ética da advocacia: o conteúdo informativo.

Para explorar mais o assunto a The Latin American Lawyer falou com dois especialistas do setor, que trouxeram seus pontos de vista e esclarecimentos sobre a importância do marketing jurídico.

por amanda medeiros

## AVANÇOS CONSIDERÁVEIS

Que comunicação é uma maneira eficaz de levar informação ao público geral não há dúvidas. O marketing de conteúdo é uma forma estratégica de dar visibilidade aos escritórios, explorando e demonstrando as capacidades dos seus profissionais.

Também serve de vitrine para o amplo conhecimento de determinados assuntos, valorizando ainda mais as especialidades dos advogados, tornando os escritórios referência no mercado.

**Fernando Nieto**, especialista na área de Comunicação e Marketing Jurídico considera que o Brasil tem feito avanços nesse setor. “Acho que encontramos meios adequados de trabalhar a exposição dos escritórios através de boas ferramentas, principalmente as redes sociais”, diz.

Para ele o marketing de conteúdo é realmente a melhor forma de alcançar o público desejado já que tem uma abordagem estratégica focada em criar e distribuir material de valor, relevante e consistente para atrair e reter seu público-alvo e conduzi-lo para que tome ações rentáveis ao escritório.

É também o que defende o especialista em inteligência de mercado, estratégia e



FERNANDO NIETO

“A INOVAÇÃO CHAMA ATENÇÃO. ACHO LEGAL SE REINVENTAR, MAS TUDO DEVE SER FEITO COM PLANEJAMENTO”.

FERNANDO NIETO

planejamento de marketing **Quim Alcântara**. De acordo com ele, o marketing jurídico em si não é atrasado. “É adequado ao público, que é mais conservador e tem um processo de decisão diferente de um e-commerce por exemplo”, pontua.

Alcântara diz acreditar que ainda existia um preconceito por parte dos próprios advogados contra o marketing, mas segundo ele, a própria OAB vem fazendo um bom trabalho para esclarecer e mostrar as possibilidades do

marketing jurídico, dentro das ações previstas no Código de Ética e do Provimento 94/2000.

Apesar dos avanços, na opinião de Alcântara, o código de ética da OAB ainda não está de acordo com a realidade atual. “Ele precisa ser atualizado pois muitas das restrições já não fazem sentido e foram criadas quando não existiam as ferramentas de marketing e comunicação que utilizamos hoje em dia”, confirma.

»»»

Quim ainda traz a tona outro ponto que, segundo ele, deve ser repensado: a justificativa das proibições. “Algumas das restrições foram criadas com a intenção de garantir competitividade para escritórios menores. Porém, se eles mesmos são impedidos de fazer algumas ações, quem tem vantagem são os escritórios grandes e já conhecidos”, compara.

## EQUIPES ESPECIALIZADAS

Para driblar as dificuldades do marketing jurídico é preciso criatividade e agilidade, contra os processos lentos e perfil mais conservador das grandes corporações. “A chave é fazer um trabalho focado e usar as ferramentas corretas para se destacar, oferecendo serviços adequados a um público determinado”, pontua Alcântara.

Por isso, Fernando Nieto defende a importância da atuação de uma equipe de marketing responsável pela comunicação dos escritórios. Segundo ele, delegar certas decisões à equipe estratégica de marketing coopera para um ambiente inovador, construtivo e colaborativo. “Vejo escritórios que ainda gostam de passar tudo pela mão dos sócios, antes de aprovar qualquer comunicação. O trabalho fica vagaroso e muitas vezes, por conta de um pequeno detalhe (a cor do template por exemplo), deixamos de ser informativos no tempo certo”, explica. Nieto lembra que mesmo os escritórios que não dispõem de uma estrutura interna

podem contar com agências especializadas neste setor. “Essas agências trazem o diferencial por também conseguir auxiliar com as questões bem relevantes deste meio, que são os Rankings Jurídicos e League Tables (Monitoradores de Mercado), que poucos que chegam neste novo mercado dominam”, exemplifica.

Quim Alcântara possui 18 anos de experiência na área e baseado em sua vivência, percebe que hoje os sócios têm uma visão de marketing mais desenvolvida e conseqüentemente, mais aberta. Segundo ele, contar com profissionais dedicados (sejam internos ou agências) é fundamental para escritórios de qualquer porte ou tempo de mercado. “Delegar as funções de marketing para profissionais especializados, libera os advogados para focar em assessorar casos complexos e conquistar novos clientes. Todo escritório ganha vantagem competitiva ao ter profissionais de marketing ao seu lado”.

## MUDANÇAS NAS ESTRATÉGIAS

A cada ano são feitas mudanças nas estratégias de comunicação no mercado em geral. Isso não seria diferente no marketing jurídico. Há muitas oportunidades para todos os tipos de atuação, seja uma boutique pequena ou um full-service gigante. Todos

## SOBRE FERNANDO NIETO

*Fernando Nieto tem 14 anos de experiência na área de Comunicação e Marketing Jurídico com passagem por escritório boutique especializado em Life Sciences e escritórios full service (dois dos principais players do Brasil em Direito Empresarial). Sócio fundador da Leega MKT, atende atualmente 23 escritórios de variados portes e especialidades em distintas localidades do Brasil. Desde 2018 como consultor, já atendeu 55 escritórios de 13 cidades e 9 Estados em todo o país. Bacharel em Publicidade e Propaganda – FAAP (Fund. Armando Álvares Penteado, 2001). Especialização em Administração de Empresas – FGV/EAESP – CEAG (2005) e em Marketing de Serviços – SENAC (2014). *

tem espaço no mercado e essa é uma competição saudável que tem elevado o nível do marketing jurídico no Brasil. Quim Alcântara dá como exemplo dessas mudanças, a criação de centrais de conteúdo hospedados nos sites dos escritórios. Embora para o setor jurídico isso seja novidade, para o marketing digital é uma premissa antiga. É o famoso “*content is king*” do marketing de conteúdo, que surgiu há mais de 20 anos e difundido há uma década para melhorar resultados nas buscas orgânicas (SEO), de acordo com os critérios de relevância dos sites de buscas, principalmente o Google.

Outra mudança de acordo com ele, foi a adoção da comunicação nas redes sociais. “Hoje, as redes são vistas como aliadas, alguns escritórios possuem equipes dedicadas exclusivamente para isso e disputam quem tem o maior número de seguidores, engajamento, etc”, afirma.

Alcântara lembra ainda que na última década também houve a explosão do design e *design thinking*, e com ele, o mercado jurídico trouxe uma releitura em que colocou o cliente no centro das ações, repensando toda a comunicação. Isso levou ao surgimento de temas como o Legal Design / Visual Law, enquanto o design voltado para serviços aparece hoje em escritórios com o UX (Experiência do usuário), CX (Experiência do cliente) e CS (Sucesso do cliente). “Agora, tudo indica que a próxima ‘aquisição’ do mercado será relacionada ao uso de inteligência artificial”, aposta.

## DIVULGAÇÃO ASSERTIVA

O uso da internet como ferramenta de busca e troca de informações cresceu muito. Como não existem barreiras de entrada, acabam se tornando um grande atrativo para qualquer escritório ou profissional estabelecer sua marca. Porém existem obstáculos como a briga por atenção, dispersão do público e baixa conversão.

Quim Alcântara que também é sócio fundador de uma agência, a Winb Estratégia e Marketing Jurídico, comenta como a internet é usada de forma estratégica através da mídia jurídica, da grande mídia, especialmente as publicações voltadas para negócios e as redes sociais que ganharam muita importância na pandemia, especialmente o LinkedIn que tem um perfil mais profissional. “Um exemplo de divulgação assertiva é o Iberian Lawyer e The Latin American Lawyer, pois trazem fatos e dados do próprio mercado para um público leitor muito qualificado, com grande chance de se tornar cliente do escritório”, qualifica.

No que diz respeito às mudanças estratégicas e a importância de ter uma comunicação em um canal no qual a divulgação seja assertiva, Nieto diz perceber grandes esforços de comunicação nas diferentes redes sociais já com o uso de novas tecnologias.

Ele que é sócio fundador a Leega Marketing e atende mais de 20 escritórios, defende a importância de estar atento ao novo, mas considera uma histeria a ideia de precisar estar

## SOBRE QUIM ALCANTARA

*Quim Alcântara é especialista em inteligência de mercado, estratégia e planejamento de marketing.*

*Sócio fundador da Winb Estratégia e Marketing Jurídico, possui 18 anos de experiência e atua desde 2013 no mercado jurídico, com atuação em escritórios full service e boutiques líderes em suas áreas. MBA em marketing e comunicação pela ESPM, designer industrial pela FAAP e artista plástico pela Escola Panamericana de Arte.*

*Realizou cursos e treinamentos no Brasil e exterior em marketing jurídico, business development, legal design, inovação e gestão. É coautor do capítulo de rankings do livro “Marketing Jurídico na Prática” publicado pela Thomson Reuters / Revista dos Tribunais. Além de palestrar nos principais eventos de marketing do setor jurídico do Brasil. Confira o perfil completo no LinkedIn. *



QUIM ALCÂNTARA

“A CHAVE É FAZER UM TRABALHO FOCADO E USAR AS FERRAMENTAS CORRETAS PARA SE DESTACAR, OFERECENDO SERVIÇOS ADEQUADOS A UM PÚBLICO DETERMINADO”.

QUIM ALCÂNTARA

em tudo. “A inovação chama atenção. Acho legal se reinventar, mas tudo deve ser feito com planejamento”, defende. Dito isto, Nieto pontua que dependendo do foco de interesse da divulgação, podem ser usados estrategicamente diversos canais, de diferentes maneiras.

**NOVAS DINÂMICAS**

Com a mudança no cenário atual do Brasil, a maneira de trabalhar

mudou e a de se comunicar também. Foi preciso adotar novas dinâmicas de trabalho e de atuação.

Quim Alcântara diz entender que o maior desafio em 2020 foi adotar o home office e ao mesmo tempo manter os advogados e demais áreas administrativas informadas e engajadas. “A pandemia forçou a transformação digital e mostrou que tudo isso é possível. Agora acredito que seja a hora de ver as

vantagens disso e pensar nos próximos desafios”, diz.

Em 2021, a idéia é que os projetos que foram suspensos no ano passado devam voltar. “Retomar tudo e mesclar essa nova dinâmica de trabalho presencial, com parte em casa ou em qualquer lugar do mundo será um grande desafio. Além da inteligência artificial para escritórios de advocacia, um movimento provável com a descentralização dos profissionais é a contratação de equipes especializadas para reforçar o trabalho das áreas administrativas”, considera.

Apesar das mudanças impostas, naturalmente encontramos uma nova solução de interação. “Migramos de plataforma, agora somos todos virtuais, falamos por vídeo o tempo inteiro, hoje vemos a cara do cliente muito mais do que víamos antes. Estamos mais próximos embora cada um em suas casas, somos mais empáticos, mais humanos”, avalia Fernando Nieto.

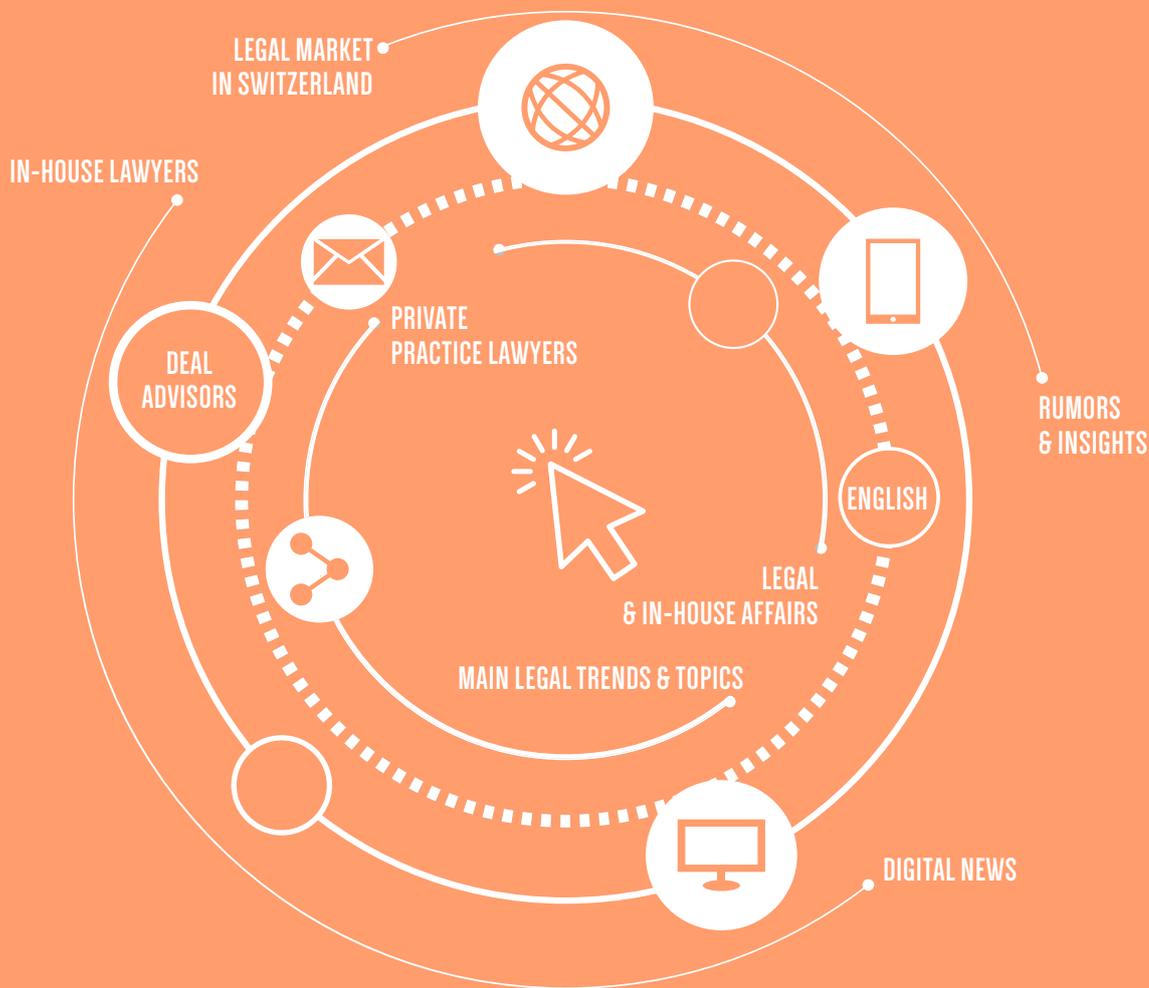
De acordo com ele, essa proximidade virtual traz a chance de sermos mais vendedores, de tratar diretamente olhando no olho, de ser mais persuasivo, coisas que antes não conseguíamos com a frieza da escrita por e-mail.

Que 2021 será um ano com muitos desafios no setor de marketing não há dúvidas. A crescente importância da comunicação interna e da estratégia comunicativa é um alerta ao mercado jurídico: sempre há muito a caminhar, então fica o convite a ir pelo caminho certo! 📌



# LEGALCOMMUNITYCH

The first digital information tool dedicated to the legal market in Switzerland



Follow us on  

[www.legalcommunity.ch](http://www.legalcommunity.ch)

# The Latin American Lawyer



**THE DIGITAL AND FREE MAGAZINE**

**DEDICATED TO THE LATIN AMERICAN BUSINESS COMMUNITY**

## Every issue includes:

- Interviews with lawyers, in-house counsel, tax experts
- Business sector studies
- Post-awards reports
- Video interviews

Follow us on



For information:  
[info@iberianlegalgroup.com](mailto:info@iberianlegalgroup.com)

Search for The Latin American Lawyer or IBL Library on

