

Spotlight Spain

UNIÓN DESDE
LA DIVERSIDAD
CON VICTORIA ORTEGA

Women in Power

CARMO SOUSA MACHADO
DE ABREU ABOGADOS

8 de Marzo

WOMEN IN A LEGAL
WORLD Y EL RETO 2020

Marketing in Law

UN MUNDO DE MUJERES,
MESA REDONDA
EN PORTUGAL

In-house España

TERESA MÍNGUEZ, DE
PORSCHE IBÉRICA

En este especial dedicado a la mujer en el sector legal, entrevistamos, entre otras, a Reyes Bellver Alonso, Top del Derecho deportivo en España y hablamos con ella sobre Derecho, fútbol, y conciliación familiar

TOP DEL DERECHO DEPORTIVO



ETERNAMENTE
RIVES
DESDE 1880

Eternamente de aquí.

Más de 100 años de tradición y elaboración
de las mejores ginebras en España.



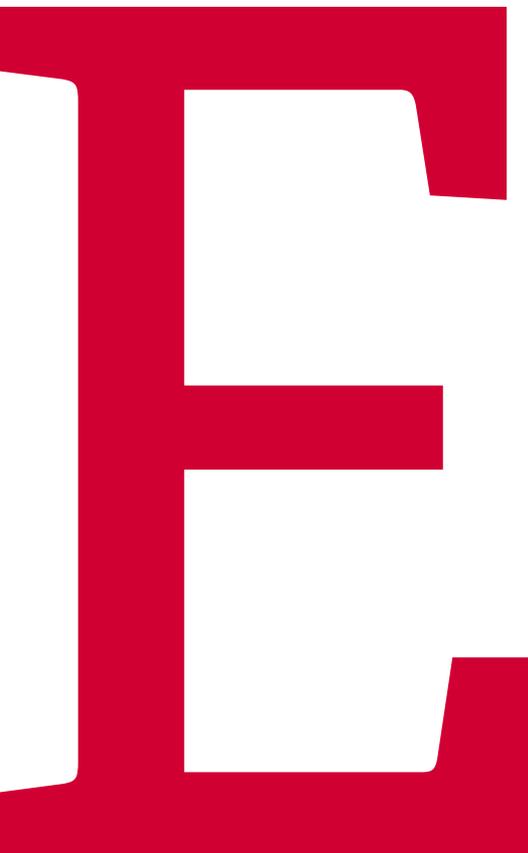
DISFRUTA DE UN CONSUMO RESPONSABLE 40º

Spanish
GINTONIC

RIVES.ES

MUJERES EN EL SECTOR LEGAL IMPARABLES

por desirée vidal



El informe “Datos estadísticos de mujeres en puestos directivos en España en el sector jurídico”, realizado por Women in a Legal Word y recientemente presentado, muestra que aún queda mucho por hacer en cuanto a la consecución de la igualdad tanto en el ámbito de los organismos públicos de la Administración de Justicia como a nivel privado, en los Consejos de Administración de los grandes despachos de abogados. Como muestra este estudio, a pesar de que las mujeres representan casi la mitad del sector de la abogacía en España (48,3%) frente al 51,7% de hombres, de los 83 decanatos de nuestro país, solo 12 (el 14,4%), lo ocupan ellas. El embudo hacia la cima de los despachos también se estrecha. Solo el 5,3% ocupan el puesto de socio director, mientras que el 19,1% son partners. También continúan siendo una minoría las mujeres rectoras en las universidades públicas y privadas consultadas para el informe (18% en el caso de las instituciones públicas y 34,6% en el caso de las entidades privadas).

Y esta situación no es única en España, Portugal y Europa. Lamentablemente sigue siendo la tónica general a nivel internacional, a pesar de que los datos van mejorando, lentamente.

En este número, dedicado a la mujer en el sector legal con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo, desde Iberian Lawyer hemos querido poner el foco en esta situación que, pese a haber mejorado, aún dista mucho de la anhelada paridad. Una paridad que, como destacan algunas de las voces que aparecen reflejadas en este especial, sólo llegará a través del movimiento social y con la implicación de ellos, los hombres, tan importantes para que ese cambio sea posible y real. En este sentido, más que una reivindicación feminista, la lucha por la igualdad se convierte en una cuestión de género, de ambos géneros, ya que para lograr este equilibrio es fundamental que también los hombres reivindiquen sus derechos; como puede ser

LA LUCHA POR LA IGUALDAD SE CONVIERTE EN UNA CUESTIÓN DE GÉNERO, DE AMBOS GÉNEROS, YA QUE PARA LOGRAR ESTE EQUILIBRIO ES FUNDAMENTAL QUE TAMBIÉN LOS HOMBRES REIVINDIQUEN SUS DERECHOS

acogerse a la baja por paternidad o disponer de tiempo para llevar sus hijos al colegio.

Hablamos de todo esto y de mucho más con grandes mujeres que son, además, madres, esposas, activistas, muchas de ellas profesoras también, que cuentan con grandes carreras dentro del sector legal. Todas ellas trabajan por otras mujeres, dándoles voz, ayudando a acelerar la legislación, conectando a mujeres con mujeres, constituyendo referentes para las jóvenes que vienen detrás para que no tengan que elegir entre ser madres o ser profesionales de lo que les apasiona.

Desde aquí, nos sumamos al reto “2020” con todo el empuje y la confianza de que este movimiento es imparable y de que no hay vuelta atrás, y la seguridad en que ellas, nosotras, las mujeres podemos -cada una en su pequeña o gran parcela- cambiar el mundo. 

SE COMPLACEN EN INVITARLOS



AL DESAYUNO – MESA REDONDA:

“COMUNICACIÓN EFECTIVA Y ESTRATEGIAS DE MARKETING PARA EL SECTOR LEGAL:

las claves para una relación exitosa con el cliente”

22 DE ABRIL DE 2020 • 9.00 - 11:00 HORAS

FRESHFIELDS OFFICE • PASEO DE LA CASTELLANA, 95, 28046 MADRID

CON LA COLABORACIÓN DE  Association of
Corporate Counsel
EUROPE

Para más información y registro, por favor, contactar a Jon Bustamante:
jon.bustamante@iberianlegalgroup.com • +34 647 327 986



N 92 | Marzo 2020

Chief Editor

desire.vidal@iberianlegalgroup.com
in collaboration with
 patricia.cardoso@iberianlegalgroup.com

Group Editor-in-Chief

nicola.dimolfetta@lcpublishinggroup.it

Managing Editor of Iberian and LatAm publications

llaria.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

Sales Director

diana.rio@iberianlegalgroup.com

Sales Account - Portugal & Brazil

carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com

Administration Officer

carlos.donaire@iberianlegalgroup.com

Contributors

antonella.puntriano
 maria.dolores.lojo

Editor

Calle de Garcia de Paredes, 78
 Escalera 1ª, planta 1ª, puerta 3
 28010 Madrid, Spain
 Tel. +34 915633691
 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 2019 - 03.2020 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.

Legal Deposit

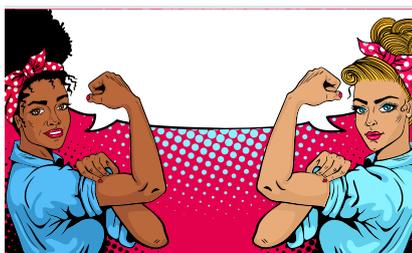
M-5664-2009



**28 REYES BELLVER: SPORTS LAW
 TOP DEL DERECHO DEPORTIVO**



**76 ASNALA: LABOUR LAW
 EL MÚSCULO DEL DERECHO LABORAL**



**58 MARKETING IN LAW
 UN MUNDO DE MUJERES**



**40 IN-HOUSE SPAIN
 FAST & LEGAL**

08 ON THE MOVE
 AXIOM SE ALÍA CON AMBAR PARA OFRECER SUS SERVICIOS EN ESPAÑA Y AMÉRICA LATINA

22 ON THE WEB
 BANKING & FINANCE: NUEVOS RETOS

36 SPOTLIGHT SPAIN
 UNIÓN DESDE LA DIVERSIDAD

48 MUJERES INFLUYENTES
 CARMO SOUSA: WOMEN IN POWER

54 8 DE MARZO
 WLW POWER

68 LITIGATION FUNDING
 EL PLEITO COMO INVERSIÓN

64 PRIVATE EQUITY:
 PORTUGAL, ¿UN DESTINO DE INVERSIÓN?

80 IN-HOUSE PORTUGAL
 EL FUTURO ES SOSTENIBLE

84 OPINIÓN
 COMO ABOGADOS IN-HOUSE, ¿CÓMO PODEMOS SER MÁS ESTRATÉGICOS PARA LA EMPRESA?

86 OPINIÓN
 LA IMPORTANCIA DEL NETWORKING EN EL SECTOR LEGAL



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.





SERVICIOS LEGALES ALTERNATIVOS

Axiom se alía con Ambar para ofrecer sus servicios en España y América Latina

Tal y como anticipó Iberian Lawyer en su editorial de diciembre, Axiom Law ha llegado finalmente a España a través de una alianza con Ambar. Junto con el lanzamiento de la compañía, Ambar también anuncia su alianza exclusiva en España y América Latina con Axiom.

Axiom aprovechará su presencia en el mercado mundial para ofrecer a los clientes de Ambar acceso al talento jurídico más allá de sus mercados de origen. Ambar, a su vez, aprovechará su extensa red local para ofrecer un servicio legal ágil a aquellos clientes de Axiom que busquen apoyo legal en España o América Latina. El ex equipo de Latham & Watkins es el encargado, liderado por **Manuel Deó** (en el centro de la foto) quien dejó la firma -donde fue socio y jefe del departamento Corporativo y de Private Equity- para ser el CEO de Ambar. **Rosa Espín** (en la foto a la izquierda), actual CRO de Ambar, fue asesora del departamento de Energy, Land & Resources, y **Belén Bautista** (en la foto a la derecha), directora de personal de Ambar, fue la antigua directora de la oficina de L&W.



TRANSACCIONES

Jesús Estévez, deja Fieldfisher para unirse a Mazars Tax & Legal como socio

Jesús Estévez (en la foto) llega de Fieldfisher Jausas donde ha estado trabajando durante casi un año. También ha trabajado en EY Abogados y en Baker McKenzie. Además de su experiencia en asesoramiento jurídico en operaciones y transacciones financieras, Estévez también está especializado en reestructuraciones.



CORPORATIVO

CCEP Iberia nombra a Isabela Pérez VP Global de Asuntos Legales

Isabela Pérez Nivelá (en la foto), que hasta ahora ocupaba el cargo de Vicepresidenta de Asuntos Jurídicos de la Unidad de Negocios de CCEP Iberia, ha sido nombrada Vicepresidenta de Estrategia Comercial Jurídica y Funciones Corporativas de CCEP a nivel mundial. Desde este nuevo cargo dirigirá un equipo internacional de abogados y asumirá la labor de asesoramiento jurídico a empresas a nivel europeo, así como en todas las funciones corporativas de la empresa.

Isabela Pérez ha estado al frente del equipo legal de Iberia, así como trabajando con el equipo de estrategia de integración y desarrollo de CCEP junto con **Victor Rufart**.



Iberian Lawyer Labour Awards Spain

FINALISTS

12 March 2020
Madrid

In collaboration with



Sponsor



Follow us on  

#IBLLabourAwardsES

For information: awards@iberianlegalgroup.com • + 34 91 563 3691



**Álvaro
Mena Álvarez**
Director de Relaciones
Laborales
Globalvia



**Clara
Cerdán Molina**
General Counsel
Grupo FerroAtlántica



**Eduardo Romero
Indacochea**
Director de organización y
Desarrollo
*Lug Healthcare
Technology*



**Francisco José
García Utrilla**
CEO y Fundador
*Conzierta Mediación
Laboral Internacional*



**Isaac Millán
Fernández**
Director Asesoría Jurídica y
Compliance
Quirónsalud



**Javier Prados
Mateo**
Director Jurídico y de
Cumplimiento Normativo
*Alten Energías
Renovables*



**José Antonio
Menéndez**
Director de Recursos
Humanos
DS Smith



**Laura Diaz
Gonzalez**
Directora de Relaciones
Laborales
Grupo Dia



**Luis Escribano
Gómez-Fabra**
Director de Relaciones
Laborales y Bienestar
WiZink



**Luis Gimeno
Valledor**
Secretario de Concejo
Acerinox



Marta Sempere
Deputy President HR
*Coca Cola European
Partners*



**Óscar Romero
Jiménez**
Director Corporativo de
Recursos Humanos
Vitaldent



Pablo Bolinches
General Counsel
*FCA (Fiat Chrysler
Automobiles)*



**Pablo Galán
González**
Director de Recursos
Humanos
Canal de Isabel II



DIMISIONES

El socio Jorge Brito Pereira abandona Uría después de "Luanda Leaks"

Después de que **Isabel dos Santos** fuera acusada de corrupción y enriquecimiento ilícito con dinero público angoleño, días después de la publicación del dossier de *Luanda Leaks*, **Brito Pereira** (en la foto) dimitió de Uría Menéndez-Proença de Carvalho anunciando en un comunicado que "a la vista de las informaciones publicadas en los últimos días sobre las llamadas Luanda Leaks, sin ninguna admisión de culpabilidad, entendí que, después de escuchar a algunos de mis socios, para no perjudicar el buen nombre y la reputación de Uria Menéndez Proença de Carvalho, debía renunciar a mi calidad de miembro con efectos inmediatos. Ayer por la tarde presenté mi carta de dimisión. También entendí que, ante mi decisión de dejar de pertenecer al despacho, debía hacer una suspensión de mi actividad profesional como abogado y aprovechar los siguientes meses para, además de considerar todo lo ocurrido en las últimas semanas, finalizar mi tesis doctoral. Brito Pereira se unió a Uría Menéndez-Proença de Carvalho como socio en 2016. Anteriormente trabajó en otros despachos como PLMJ.



REGULATORIO

PwC ficha a José Amérigo, ex Secretario General Técnico de Justicia

La incorporación viene a reforzar un equipo de más de 50 profesionales, liderado por **Fernando Calancha**, como responsable de práctica de regulatorio, y por **David Mellado**, como responsable de los servicios legales de la firma.

José Amérigo (en la foto) tiene una amplia experiencia en el campo de la regulación, tanto en el sector público como en el privado. Hasta ahora, fue Secretario General Técnico del Ministerio de Justicia de España, donde, durante los últimos tres años, ha impulsado diferentes iniciativas legislativas en materia de protección de datos, derecho de la competencia, secretos empresariales y en la transposición de directivas de la UE, como la relativa al abuso de mercado.

Desde 2002, es letrado del Consejo de Estado español, actualmente en excedencia.



RESTRUCTURACIONES

Ceca Magán Abogados ficha a Manuela Serrano como socia

Manuela Serrano (en la foto a la izquierda) se incorpora a Ceca Magán Abogados como socia responsable del área de derecho concursal y reestructuraciones societarias, en la que también se encuentra el socio **Daniel Gómez Arriba** (en la foto a la derecha). Según la firma, el fichaje de Manuela Serrano refuerza un equipo para competir con más fuerza en el segmento de derecho concursal y reestructuraciones. Manuela es licenciada en Derecho, diplomada en Derecho de la Empresa por la Universidad Pontificia Comillas (ICADE) y actualmente está realizando su doctorado en Derecho Concursal. Formada en grandes firmas nacionales e internacionales, también ha sido profesora asociada de la Universidad Pontificia Comillas (ICADE) durante quince años y es autora y coautora de numerosas monografías y obras colectivas en su área de especialización.



DIRECTIVOS

Andersen nombra a Javier Mata socio principal de la firma

Andersen Tax & Legal ha nombrado a **Javier Mata Vázquez** socio principal de la firma, la más alta distinción dentro de la categoría de socio, reconociendo su gran contribución a lo largo de los años. Como senior partner de Andersen Tax & Legal, Javier Mata (en la foto) asume nuevas responsabilidades además de las de la dirección de la oficina de Madrid, tales como asesorar a los órganos directivos de la firma en temas estratégicos y representar a la firma en foros e instituciones con posiciones reservadas para cargos no ejecutivos.

Javier Mata, abogado con más de 35 años de experiencia, ha sido el socio director de la oficina de Madrid durante más de 15 años, responsable del área de práctica de Concursal e Insolvencias y miembro del Comité de Operaciones de Andersen Tax & Legal Iberia. Además, es profesor en prestigiosos centros educativos, entre ellos el Instituto de Empresa, y en universidades como CEU, Francisco de Vitoria y Carlos III de Madrid.



19 MARZO 2020

PRESENTACION DE LA PROPUESTA DE ESTATUTO PROFESIONAL

PARA EL OFICIAL DE CUMPLIMIENTO

La World Compliance Association presenta en esta jornada su propuesta de Estatuto Profesional para el Oficial de Cumplimiento, que tendrá lugar en el Salón de Actos de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, en la calle Barquillo número 5, Madrid.



FECHA

19 de marzo de 2020



HORA

9:00 a.m.



LUGAR

Salón de Actos de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia



INSCRIPCIÓN

Gratuito



ASCENSOS

B. Cremades asciende a José María López Useros a of counsel

José María López Useros (en la foto), que se incorporó al bufete en 2006, ha sido ascendido a of counsel desde la categoría de asociado senior. Según la firma, este ascenso interno pone de manifiesto su deseo de promover a los mejores talentos.

López Useros es licenciado en derecho por la Universidad Complutense de Madrid y tiene un Master en Asesoría Jurídica de Empresas por IE Law School. Comenzó a ejercer la abogacía en Phm Abogados. Desde su incorporación a B. Cremades y Asociados se ha centrado en el Arbitraje Comercial Internacional, de Inversiones, Institucional y "ad hoc" Doméstico. En los últimos 9 años como asociado senior ha participado, como asesor de las partes o como secretario y asistente del Tribunal Arbitral, en procedimientos arbitrales nacionales e internacionales bajo las reglas de la CCI y el CIADI. También tiene una amplia experiencia en asesoramiento jurídico Civil, Comercial, Administrativo y Corporativo.



PROPIEDAD INDUSTRIAL

ECIJA incorpora a Felipe Fernández como nuevo socio para su área de IP

Tras poco más de un año desde su entrada en Pamplona, ECIJA incorpora a **Felipe Fernández** (en la foto a la derecha) como nuevo socio del área de Propiedad Industrial de la firma. El nuevo socio cuenta con más de 15 años de experiencia asesorando a empresas, centros tecnológicos, universidades, startups y emprendedores en la protección, gestión y explotación de los conocimientos derivados de las actividades de I+D+i. También ha sido, durante más de ocho años, el director de la zona norte de la agencia de propiedad industrial Clarke, Model & Cº. Con la contratación de Fernández para su oficina de Pamplona, ECIJA cuenta ahora un total de 97 socios, 53 en España.

Arturo del Burgo (en la foto a la izquierda), socio director de la oficina de ECIJA en Pamplona, ha destacado la importancia de acompañar a las empresas en sus esfuerzos de innovación. "La llegada de Felipe nos permitirá ofrecer a nuestros clientes de la zona norte la protección de la innovación, consolidando nuestra presencia local y reforzando nuestra oferta de servicios".



TECNOLOGÍA

Daniel Reis se une a DLA Piper ABBC

Daniel Reis (en la foto) empezó en PLMJ en 1999 y es socio desde 2013. Ahora se enfrenta a un nuevo reto en la filial portuguesa DLA Piper ABBC para liderar el sector de tecnología.

Según la firma, Reis se incorpora "para reforzar su compromiso con un sector estratégico y liderar un equipo multidisciplinar centrado en la tecnología". Daniel cuenta con más de 20 años de experiencia profesional en el sector tecnológico, con especial atención a la Protección de Datos, Privacidad y Seguridad, Transacciones Tecnológicas, Telecomunicaciones y Ciberseguridad. Por otro lado, el socio Pedro Lomba y el asociado coordinador Jorge Silva Martins se están haciendo cargo de la nueva área de tecnología, movilidad y comunicaciones en PLMJ.



MADRID

GA_P nombra cuatro nuevos socios

Los nuevos socios de capital de GA_P son **Ignacio del Fraile** (en la foto arriba a la izquierda), **Irene Fernández Puyol** (en la foto arriba a la derecha), **Pablo Fernández Cortijo** (en la foto abajo a la izquierda) y **Pablo Muelas** (en la foto abajo a la derecha).

Gómez-Acebo & Pombo ha anunciado la aprobación de los nombramientos como nuevos socios de capital de Irene Fernández Puyol (Derecho Público y Regulatorio), Pablo Muelas García (Banca, Mercado de Capitales y Seguros), Pablo Fernández Cortijo (Mercantil) e Ignacio del Fraile López (Laboral). Aunque ya se ha hecho público, los abogados llevan asumiendo esta nueva responsabilidad desde el 1 de enero.

Irene Fernández Puyol es licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid con formación de postgrado en Project Finance e Industria Farmacéutica por el IE, entre otros. Pablo Fernández Cortijo es licenciado en Derecho por la Universidad de Valladolid e inició su carrera profesional en Garrigues, desde donde se incorporó a Gómez-Acebo & Pombo en 2007. Ignacio del Fraile es licenciado en Derecho por la Universidad de Valladolid y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales habiendo cursado un Programa Avanzado de Relaciones Laborales (Instituto de Empresa). Pablo Muelas es licenciado en Derecho, y en Ciencias Económicas y Empresariales (ICADE, E-3) y pertenece al Cuerpo Superior de Inspectores de Seguros del Estado desde 2001. Muelas se incorporó a Gómez-Acebo & Pombo en 2016.



TALENTO INTERNO

Roca Junyent nombra a Roger Pla y a Enric Moret socios

Los abogados **Roger Pla** y **Enric Moret** han sido ascendidos a socios de cuota del bufete. Roger Pla (en la foto de la izquierda), asociado senior del departamento de Derecho Inmobiliario ha sido ascendido a socio. Pla tiene una amplia experiencia y conocimientos relacionados con la revolución que está sufriendo el sector como consecuencia de los avances tecnológicos y las nuevas formas de trabajar (coworking) y de vivir (coliving). Enric Moret (en la foto de la derecha), hasta ahora asociado senior del departamento de Fiscalidad, también ha sido nombrado socio. Con más de 15 años de experiencia en el asesoramiento y consultoría de grupos empresariales nacionales e internacionales, Moret ha participado en operaciones de reestructuración empresarial, así como en compraventas e inversiones de capital extranjero en España. Además, Roca Junyent también ha promovido a los socios **Carlos Blanco** y **Marlen Estévez**, que desde el 1 de enero son socios de cuota de la firma. De esta manera Blanco seguirá impulsando el departamento Mercantil gracias a su amplia experiencia en derecho Societario y en el asesoramiento en Fusiones y Adquisiciones (M&A), salidas a bolsa y el MAB, entre otros. Marlen Estévez seguirá desarrollando el área de Arbitraje, de la que es responsable.

Independent and international

WIDELY REGARDED AS ONE OF
THE LEADING CORPORATE BOUTIQUES IN SPAIN

ABOGADOS

ARAOZ & RUEDA



ASCENSOS

KPMG Abogados asciende a cinco nuevos socios

Antonio Fernández, Miguel Ferrández, Carlos García del Cerro, César Salagaray y José Marí han sido ascendidos a socios de la firma para reforzar los departamentos Fiscal y Jurídico de KPMG. Las promociones se han realizado en las oficinas de Madrid, Barcelona y Valencia.

Antonio Fernández (primero por la derecha) se incorporó a KPMG en 2006 y seis años después fue ascendido a director. Desde este puesto, ha estado dirigiendo los servicios internacionales de KPMG Global Compliance Management Services (GCMS). Con más de 16 años de experiencia profesional en KPMG, Miguel Ferrández (segundo por la derecha), desde el principio, ha formado parte del departamento fiscal indirecto de KPMG Abogados, participando en su crecimiento y consolidación. Carlos García del Cerro (centro) comenzó su carrera profesional en Arthur Andersen (Garrigues), especializándose en el asesoramiento fiscal corporativo. También participó en la creación y desarrollo de la línea de Tax Litigation en el área de Cataluña y se incorporó a KPMG en 2011, desde donde ha liderado el asesoramiento fiscal de importantes grupos, nacionales y multinacionales, y la planificación de numerosos procesos de reorganización empresarial.

César Salagaray (primero por la izquierda) se unió a KPMG en 2015 para desarrollar la práctica de Gestión de la Cadena de Valor (Value Chain Management, VCM) en multinacionales españolas con fuerte presencia en el extranjero. Además de los cuatro expertos fiscales, KPMG Abogados también ha reforzado el área jurídica con el nombramiento de José Marí (segundo por la izquierda) como socio. Es Abogado del Estado desde 1998 y decidió entrar en la práctica privada del derecho en 2012. En 2014 se incorporó a KPMG Abogados como director de la oficina de Valencia.



FUSIONES Y ADQUISICIONES

EY Abogados incorpora a Francisco Silván como socio de Corporate M&A

EY ha incorporado recientemente a **Francisco Silván** como socio de Corporate como parte de su plan estratégico #EY_Ambiciona. El nuevo socio de EY tiene más de 20 años de experiencia. Precisamente, su carrera profesional comenzó en EY Abogados (entonces Ernst & Young Abogados) en 1997, donde ahora regresa tras un paréntesis de casi cinco años en Ontier.

Silván (en la foto) tiene una amplia experiencia en el asesoramiento en materia de derecho Empresarial, incluyendo Fusiones y Adquisiciones. En EY Abogados continuará ejerciendo el derecho Mercantil de forma integral, abordando también la Reestructuración Empresarial, dentro de la estrategia de EY, que sitúa las transacciones como un pilar esencial de su plan estratégico en el ámbito legal y fiscal.

Francisco Silván combinará su trabajo como socio en la práctica Mercantil con el rol de responsable de Talento en el área legal.

Silván posee un Máster en Asesoría Jurídica por el IE Business School, donde también imparte clases desde entonces. Actualmente también es profesor en la Universidad CEU San Pablo y codirige el Máster de Derecho Internacional, Comercio Exterior y Relaciones Internacionales del ISDE.

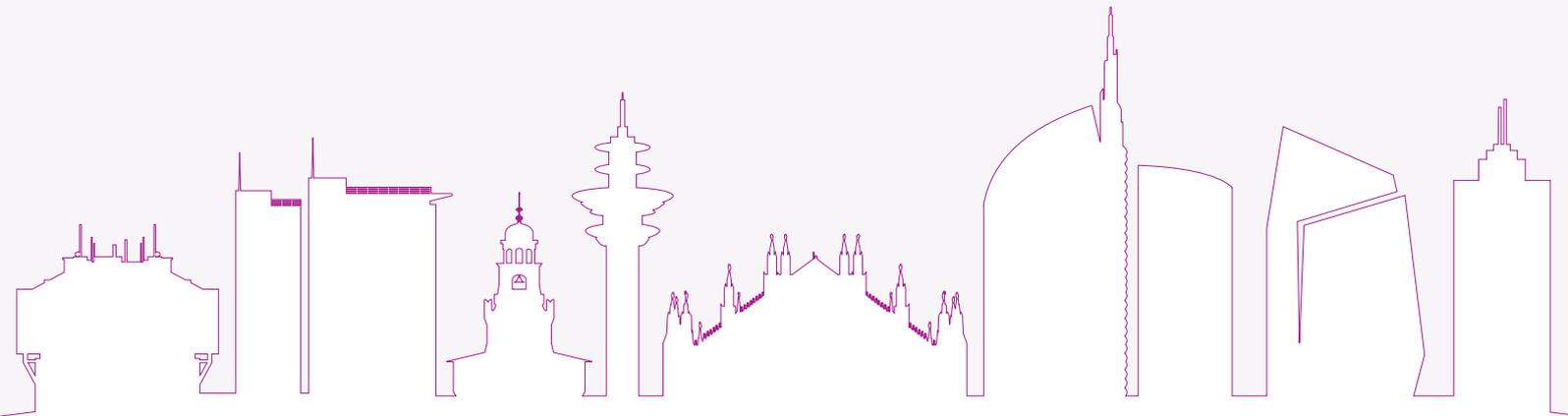
08-12 June 2020 • Milan, Italy

LEGALCOMMUNITYWEEK

LC PUBLISHING GROUP



THE GLOBAL EVENT FOR THE LEGAL BUSINESS COMMUNITY



Platinum Partners

BonelliErede CARNELUTTI LAW FIRM CHIOMENTI

Deloitte. Legal DLA PIPER

Gold Partners

Accuracy in excellent company CASTALDI PARTNERS 大成 DENTONS Freshfields

Gatti Pavesi Bianchi GT GreenbergTraurig Santa Maria Hogan Lovells Legance AVVOCATI ASSOCIATI

Supporters

Nctm Lo Labors Italy Global HR Lawyers Toffoletto De Luca Tamajo TP Trifirò & Partners avvocati



LC PUBLISHING GROUP SUPPORTS



www.legalcommunityweek.com

Legalcommunity Week 2020 – Program (in progress)

CWP: Conferences and working program

 Open with registration

SEP: Social events program

 Invitation only

MONDAY 8 JUNE			Partners	Address
9:00 - 13:00	 CWP	Opening conference: "Innovation and artificial intelligence" (Lunch to follow)	Deloitte. Legal	Fondazione Stelline Corso Magenta, 61 Milan
14:00 - 16:00	 CWP	Roundtable: "New media"		Fondazione Stelline Corso Magenta, 61 Milan
From 18:30	 SEP	Corporate Counsel Cocktail	Gatti Pavesi Bianchi	Gatti Pavesi Bianchi Piazza Borromeo, 8 Milan
TUESDAY 9 JUNE				
9:00 - 13:00	 CWP	Conference: "Africa and the Middle East" (Lunch to follow)	BonelliErede 	Fondazione Stelline Corso Magenta, 61 Milan
14:00 - 16:00	 CWP	Roundtable: "Cross border litigation"	GT GreenbergTraurig Santa Maria 	Fondazione Stelline Corso Magenta, 61 Milan
16:00 - 18:00	 CWP	Roundtable		Fondazione Stelline Corso Magenta, 61 Milan
18:00 - 20:00	 SEP	Networking Roundtable		To be disclosed shortly
From 19:00	 SEP	Best PE Deal Makers Cocktail	 Freshfields	Freshfields Bruckhaus Deringer Via dei Giardini, 7 Milan
WEDNESDAY 10 JUNE				
6:15 - 8:30	 SEP	Corporate Run		Milan
9:00 - 13:00	 CWP	Conference: "LATAM" (Lunch to follow)		Fondazione Stelline Corso Magenta, 61 Milan
11:00 - 13:00	 CWP	Roundtable		Fondazione Stelline Corso Magenta, 61 Milan
18:00 - 20:00	 SEP	Discussion and Cocktail		Legance Via Broletto, 20 Milan

Legalcommunity Week 2020 – Program (in progress)

CWP: Conferences and working program

SEP: Social events program

 Open with registration

 Invitation only

18:30 - 20:30	 SEP	Talks & Cocktail	 Toffoletto De Luca Tamajo	Toffoletto De Luca Tamajo Via San Tomaso, 6 Milan
19:30 - 23:30	 SEP	Corporate music contest		Fabrique Via G. Fantoli, 9 Milan
THURSDAY 11 JUNE				
9:00 - 13:00	 CWP	Conference on Finance (Lunch to follow)	CHIOMENTI	Fondazione Stelline Corso Magenta, 61 Milan
19.15 - 23:30		Corporate Awards		Milan
FRIDAY 12 JUNE				
18.00	 SEP	International guest greetings		Milan

SEE YOU FROM 8-12 JUNE 2020



for information please send an email to : helene.thiery@lcpublishinggroup.it • +39 02 84243870

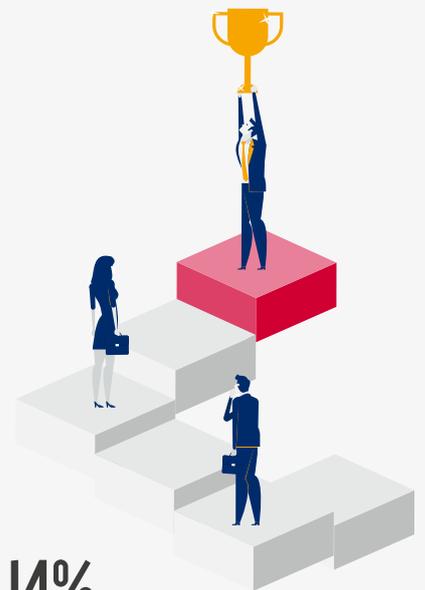
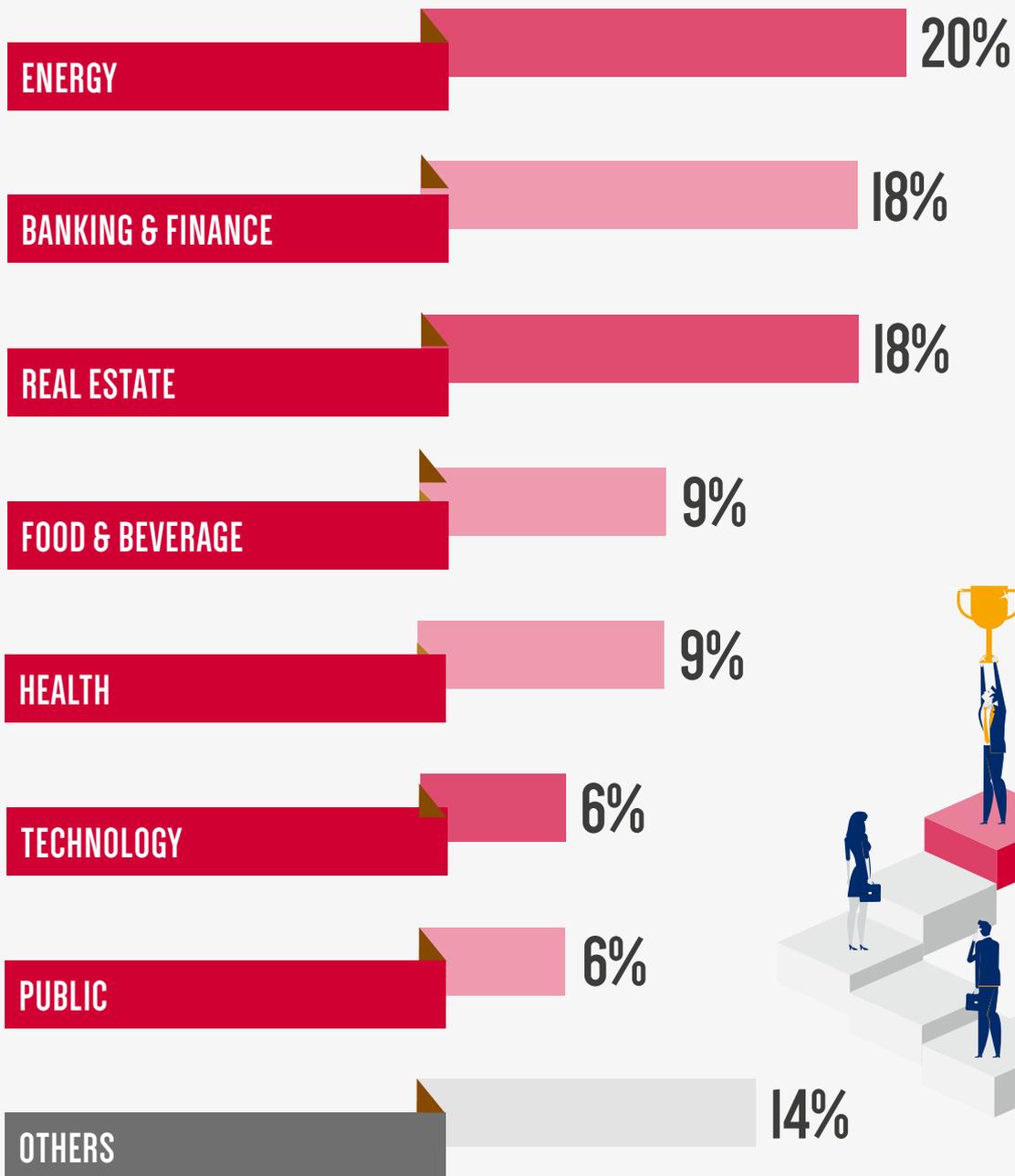


BANKING & FINANCE: NUEVOS RETOS

El sector bancario-financiero se diversifica y busca abastecer nuevas necesidades y dar respuesta a nuevos criterios de sostenibilidad de la mano de las nuevas tecnologías que, como en otros sectores, marcan el rumbo y los nuevos retos a corto, medio y largo plazo

Definitivamente, el sector bancario-financiero y tecnológico ha comenzado con fuerza en 2020, y no solo porque el Consejo de Ministros de España haya aprobado el proyecto de ley para la creación de un sandbox o espacio de pruebas para la innovación tecnológica en el ámbito financiero. Es una realidad, superada ya, que la tecnología ofrece nuevas oportunidades a las entidades como la posibilidad de expandirse más allá de los servicios financieros y bancarios tradicionales que venían ofreciendo hasta ahora. Este es el caso de las empresas fintech, que conectan las finanzas de los consumidores con la tecnología mediante el uso de Internet, el móvil, el software y los servicios en la nube. También es prueba de la necesidad de abastecer con estos

Deals ibéricos: **SECTORES CLAVE**



Periodo 20 de enero - 17 de febrero 2020 (Fuente: iberianlawyer.com)

nuevos servicios a la sociedad, el hecho de que la Startup de Banca y Finanzas TOQIO haya ganado la IV edición de Cuatrecasas Acelera, con un proyecto que proporciona las herramientas necesarias para automatizar la gestión de los procesos financieros y de negocio a través de la Inteligencia Artificial. A nivel de mercado, otro indicativo de esta situación podría ser el caso de la adquisición de la mayoría de las acciones de Crealsa Investments, una empresa española de fintech con sede en Valencia, por parte de IMAN Capital. Las fintech se están introduciendo a un ritmo acelerado, transformando la industria financiera y la práctica del derecho, con despachos de abogados que ya tienen departamentos especializados en el asesoramiento para la aplicación de las nuevas tecnologías a las finanzas. Pero la diversificación en las operaciones de Banking & Finance no solo aparece en el sector tecnológico. También hemos sido testigos en este último periodo de la primera titulización de deuda de procedimientos judiciales que se ha realizado en Europa, con la adquisición de algunos de los préstamos de Reclamador con diferentes procedimientos de reclamación, por parte del fondo gestionado por Arcano, AC Advantage-Credit Strategies. La financiación de litigios por parte de terceros (TPLF) se hace fuerte en España, probablemente impulsada por los potenciales altos retornos de las reclamaciones. Por otra parte, hemos visto a KWM asesorando al Banco Europeo de Inversiones en una operación de riesgo compartido que va a permitir al BBVA aportar 600 millones de euros para apoyar las inversiones de las pequeñas y medianas empresas, y a Cuatrecasas representando al grupo de ingeniería de automoción Gestamp en la renegociación de su deuda de 1.390 millones de euros. Como es visible, las ramas de la banca y las finanzas crecen, abarcando no solamente operaciones financieras

tradicionales sino también las numerosas áreas emergentes hacia comunes propósitos de sostenibilidad.

CMS ALBIÑANA & SUÁREZ DE LEZO ASESORA A ARCANO EN LA PRIMERA TITULIZACIÓN DE CRÉDITOS DE LITIGIOS POR 3,2 MILLONES DE EUROS

CMS Albiñana & Suárez de Lezo ha asesorado al fondo español gestionado por Arcano, AC Advantage-Credit Strategies, en la primera titulización de deuda de un procedimiento judicial que se ejecuta en Europa, según la firma. La operación ha consistido en la adquisición por parte del fondo, de una cartera de créditos respaldada por el riesgo ligado a distintos procedimientos de reclamación gestionados por la plataforma Reclamador por 3,2 millones de euros.

El equipo de CMS Albiñana & Suárez de Lezo estuvo liderado por el abogado **Ignacio Ramos** e incluyó al socio **Juan Ignacio Fernández Aguado**, a los asociados senior **Andrea Salgueiro** y **Marta González**, al asociado **Santiago García de Fuentes** y al pasante **Luis Espejo**.

Según **Emilio Hunolt**, socio de Arcano, gracias a esta nueva financiación, realizada a través del fondo de crédito sin liquidez de Arcano Capital, Reclamador, es refuerza su posición como empresa legaltech de referencia en España. Asimismo, destaca que esta operación permitirá a Reclamador.es reforzar su operativa financiera en el mercado español y seguir apostando por nuevas funcionalidades digitales que mejoren los procesos legales a través de la automatización y la transparencia con el cliente.

Arcano Capital, con un equipo de 11 profesionales de la inversión crediticia



Iberian Lawyer
Awards

Forty40

UNDER

For more information please visit www.iberianlawyer.com
or email awards@iberianlegalgroup.com

SAVE THE DATE

24 September 2020
Madrid

Sponsor



Follow us on



#IBLFortyUnder40

européa, gestiona 1.400 millones de euros en estrategias crediticias tanto líquidas como no líquidas.

Área de práctica

M&A. Litigation funding.

La operación

Adquisición por el fondo de Arcano AC Advantage-Credit Strategies, de una cartera de créditos ligado a distintos procedimientos de reclamación gestionados por la plataforma Reclamador.

Firma

CMS Albiñana & Suárez de Lezo

Socio principal

Ignacio Ramos

Valor

3,2 millones de euros

KWM ASESORA AL BEI EN LA CONCESIÓN DE UNA GARANTÍA DE 300 MILLONES DE EUROS A BBVA

El equipo de derecho Bancario y Financiero de King & Wood Mallesons (KWM) ha asesorado al Banco Europeo de Inversiones (BEI) en una garantía de 300 millones de dólares otorgada a BBVA.

La operación se cerró mediante una operación de riesgo compartido (garantía de cartera), que permitirá al BEI y al banco español compartir el riesgo. El acuerdo entre ambas instituciones permitirá al BBVA aportar 600 millones de euros para apoyar las inversiones de las pequeñas y medianas empresas.

Los 150 millones de euros de la garantía otorgada por el BEI se enmarcan en el Plan de Inversiones para Europa de la Comisión Europea (conocido como "Plan Juncker"), un apoyo que permite al BEI financiar proyectos con un mayor perfil de riesgo.

El equipo de abogados de KWM en esta operación ha estado liderado por el socio de derecho Bancario y Financiero **Joaquín Sales**, asistido por la asociada senior **María Redondo** y los asociados **Juan Luis García** e **Ignacio Goicoechea**.

Los 600 millones de euros de financiación que BBVA aportará gracias a este acuerdo con el



Joaquín Sales

BEI beneficiarán principalmente a las pequeñas y medianas empresas situadas en regiones de España con altas tasas de desempleo.

Área de práctica

Banking & Finance

La operación

Otorgamiento por parte del Banco Europeo de Inversiones, de una garantía a BBVA.

Firma

King & Wood Mallesons

Socio principal

Joaquín Sales

Valor

300 millones de euros

CUATRECASAS ASESORA A GESTAMP EN LA RENEGOCIACIÓN DE SU DEUDA DE 1.390 MILLONES DE EUROS

Cuatrecasas ha asesorado a Gestamp en la renegociación y ampliación de su deuda hasta 2025.

El grupo de ingeniería de automoción Gestamp ha cerrado la refinanciación de su préstamo sindicado, que ahora asciende a 1.390 millones de euros. Además, ha conseguido ampliar el plazo de vencimiento y mejorar las condiciones del préstamo, todo ello con el asesoramiento de Cuatrecasas.

El nuevo préstamo consta de dos tramos: la línea de crédito de 325 millones de euros y el préstamo a plazo, que se ha incrementado en 200 millones de euros de dinero nuevo, para que la compañía pueda responder a los imprevistos, refinanciar las deudas y tener un margen para seguir creciendo.

El plazo de reembolso se ha ampliado hasta 2025. Además, se ha introducido una cláusula que estipula que los bancos pueden renunciar a la prenda que tienen sobre las acciones de las seis filiales más importantes del grupo si la empresa logra dos objetivos: recomprar dos emisiones de bonos por 900 millones de euros con las mismas garantías y emitir nuevos bonos sin esta condición.

El sindicato incluye a las principales entidades nacionales e internacionales, como Bank of America, Bankia, Barclays, BBVA, BNP, Deutsche Bank, Sabadell, Société Générale y



Rafael Mínguez Prieto



Miguel Cruz Roper

UniCredit, entre otros.
El equipo de asesores de Cuatrecasas estuvo compuesto por los socios **Rafael Mínguez Prieto**, **Miguel Cruz Roperero** y la abogada **Ana Puerta Gil de Gómez**.

Área de práctica

Banking & Finance

La operación

Renegociación de la deuda sindicada de Gestamp, ampliando el plazo de vencimiento y mejorando las condiciones del préstamo.

Firma

pbbr

Socios pincipales

Rafael Mínguez y Miguel Cruz

Valor

1.390 millones de euros

**GA_P Y CUATRECASAS
ASESORAN EN LA ADQUISICIÓN
DE LA FINTECH ESPAÑOLA
CREALSA POR PARTE DE IMAN
CAPITAL**

Gómez-Acebo & Pombo ha asesorado a IMAN Capital en la adquisición de una mayoría



Augusto Piñel



Fernando Mínguez

del accionariado de Crealsa Investments, una empresa española de fintech con sede en Valencia. Arcano, KPMG y Capgemini también han participado en la operación, en cada una de sus especialidades, como asesores de IMAN Capital y de un grupo de inversores bajo su liderazgo. El equipo de GA_P fue dirigido por **Augusto Piñel**.

El vendedor, la fintech Crealsa, ha sido representado por Cuatrecasas y EY. El equipo de Cuatrecasas fue liderado por el socio **Fernando Mínguez**.

Los fundadores de Crealsa **José Molina** y **Javier Chisbert** mantendrán una participación significativa en la compañía. Molina continuará al frente de la gestión del negocio en su puesto actual como CEO.

Área de práctica

M&A

La operación

Adquisición de una mayoría del accionariado de Crealsa por IMAN Capital.

Firma

Gómez-Acebo&Pombo, KMPG, Cuatrecasas, EY

Socios pincipal

Fernando Mínguez

Valor

No revelado

Iberian Lawyer

The legal information leader in Spain & Portugal



#IberianLawyer

The Latin American Lawyer

The legal information leader in Latin America



#TheLatinAmericanLawyer

TOP DEL DERECHO DEPORTIVO

Su sencillez delata que es una de las grandes. Reyes Bellver, abogada, 36 años, es como el buen vino, para degustar poco a poco, o como ese libro que, a cada página, se hace más interesante. Bética de corazón y de cuna, Reyes es campeona en, al menos, dos campos de juego; el Derecho deportivo, especialmente relativo al fútbol, y su hogar, donde el rey absoluto es el pequeño Manuel, de dos años

por desirée vidal



Al conocer a **Reyes Bellver Alonso**, entendemos por qué ella es una mujer que rompe todos los tópicos. Miembro de Women in a Legal World, su pasión por el deporte comenzó en la infancia, en el seno de su propia familia. “En mi casa siempre se ha vivido el deporte y en concreto el fútbol. Tengo un hermano muy deportista que no nos dejaba ver otra cosa en la televisión más que fútbol, ciclismo, JJOO... y un padre más bético que el escudo, que me enseñó la pasión del fútbol a través del Real Betis Balompié. Mi vida está muy unida al fútbol, es parte de mi familia, ya que además de mi padre, conocí a mi marido en un partido y, a día de hoy, seguimos unidos por los mismos colores”, explica.

Es licenciada en Derecho con especialidad en la Unión Europea y cuenta con un Máster en *International Relations* por la Universidad CEU San Pablo de Madrid, otro en Fiscalidad Empresarial por ICADE y uno más en Derecho deportivo por la Universidad de Lleida. Comenzó su carrera jurídica en Ernst & Young Abogados, etapa de la que -nos dice- aprendió especialmente a lo que no quería dedicarse, aunque le está muy agradecida.

Durante este tiempo se dedicó a Tax pero siempre tuvo la ilusión de volver al Derecho deportivo, cosa que hace desde 2009. Desde entonces, centra su actividad especialmente en el fútbol internacional; con experiencia en la defensa de jugadores, entrenadores y clubes ante los órganos de resolución de disputas de la FIFA y ante el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS), así como en el asesoramiento a intermediarios y otros agentes deportivos.

En 2015 se casó en Sevilla, con Álvaro, su compañero de estudios del Curso de Gestión deportiva de la RFEF-FIFA-CIES. En 2016 hizo un programa que, dice, le cambió la vida: realizó como representante española el Programa sobre liderazgo femenino en el fútbol de la FIFA, el FIFA Female Leadership Development Programme y, en 2018 decidió dar el paso y fundar su propia firma jurídica, Bellver Sports Legal Boutique, dedicada al Derecho del Fútbol y con un enfoque muy femenino en el sector.

CARRERA EJEMPLAR

Con este panorama, su preferencia por el fútbol -nos dice- fue una cuestión de piel, una elección totalmente natural. Reyes Bellver está enfocada en esta práctica deportiva y no precisamente por ser donde más dinero se mueve. “El fútbol mueve dinero, sí, pero la verdad es que nunca pensé en eso cuando decidí dedicarme a este mundo. Simplemente no me imagino en otro deporte. Es lo que me gusta. De hecho, mi primera experiencia en Derecho deportivo fue en un despacho pequeño de Barcelona. Trabajaba a jornada completa por 800 euros, y pagaba 850 euros de alquiler. Además, estudiaba al mismo tiempo el Máster en Derecho deportivo. Había ahorrado trabajando antes en Atos y en EY y, gracias también a que mi familia me apoyaba, pude cumplir mi sueño. Me ‘rescató’ mi antiguo jefe y ahora amigo, Gorka, para darme la oportunidad de trabajar en el fútbol internacional y en Madrid. 10 años después puedo decir que, gracias a todo y a todos ellos, vivo de lo que me apasiona. El fútbol se ve como algo frívolo. Yo creo que soy un poco rara en este sentido, me gusta hacer y trabajar en cosas que tienen un valor transformador, con ética y con valores. A través del fútbol se puede mejorar el mundo. Ese es el legado que



ESO ES LO QUE ME GUSTA DEL DEPORTE, EL PODER TRANSFORMADOR QUE TIENE. SI SE UTILIZA BIEN, A TRAVÉS DEL FÚTBOL PODEMOS CAMBIAR VIDAS, PODEMOS CAMBIAR EL MUNDO



quiero dejar a mi hijo Manuel. Estudié Derecho por vocación, por querer luchar contra las injusticias, aunque siempre me gustó escribir y en el colegio decía que quería ser escritora. Al final, siendo abogada, tengo la oportunidad de escribir igualmente”.

Mujer, abogada y, además, especialista en Derecho deportivo y en fútbol para más inri. Le preguntamos cómo es abrirse paso en dos mundos tradicionalmente masculinos. Ella nos cuenta que no ha sido ni es un camino de rosas. “No es fácil,

BELLVER SPORTS LEGAL BOUTIQUE

Bellver Sports se presenta como la primera boutique legal española especializada en el asesoramiento jurídico y la consultoría en el mundo del fútbol. Bajo la dirección de su fundadora, la firma ofrece asesoramiento jurídico global, así como asistencia y representación, especialmente en el ámbito internacional. Su misión es satisfacer al cliente, trabajando siempre bajo unos estrictos principios éticos profesionales y deontológicos.

Los principales valores de la firma son: calidad, compromiso, experiencia y especialización en el asesoramiento a deportistas, clubes y federaciones y en procedimientos arbitrales internacionales. Pero ante todos destaca uno: pasión por el deporte en general, y por el fútbol en particular. Se muestran comprometidos con la igualdad, diversidad y la expansión y divulgación del Derecho deportivo en todos sus ámbitos.



Iberian Lawyer



THE DIGITAL AND FREE MONTHLY MAGAZINE

DEDICATED TO THE IBERIAN BUSINESS COMMUNITY

Every issue includes:

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

Follow us on



For information:
info@iberianlegalgroup.com

Search for Iberian Lawyer or IBL Library on



REYES BELLVER ALONSO CV

- Abogada en ejercicio (Colegiada ICAM) especialista en: Derecho deportivo nacional e internacional. Arbitraje. Gestión deportiva, Negociación, Derecho Comunitario y de la Competencia.
- Máster en Derecho deportivo por la Universidad de Lleida (promoción 2009-2011).
- Máster en International Relations por el Instituto de Estudios Europeos de la Universidad CEU-San Pablo de Madrid y Máster en Fiscalidad empresarial por ICADE.
- Miembro de diversos comités disciplinarios de federaciones españolas olímpicas.
- Diplomada en 2015 en Gestión deportiva, por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid y la Real Federación Española de Fútbol, en colaboración con el Centro CIES/FIFA.
- Socia fundadora y actual presidenta de la Asociación de Derecho Deportivo de Madrid. Miembro de la Asociación Española (AEDD) y Andaluza de Derecho Deportivo (AADD). Socia fundadora y Vocal de la Asociación Española para la Calidad Ética en el Deporte (AECED).
- Coordinadora en España de la Asociación Internacional WISLaw – Women in Sports Law.
- Certificada por la FIFA en su Programa de Desarrollo del Liderazgo Femenino en el Fútbol (2016-17) -FIFA Female Leadership Development Programme.
- Ponente habitual y coordinadora académica en seminarios relacionados con el Derecho del fútbol, tanto a nivel nacional como internacional.
- Profesora, coordinadora y tutora en diversos másteres y cursos relacionados con el Derecho deportivo.
- Premio “Miki Roqué – Paz a través del deporte” 2017, por su labor asociativa, de formación y de mejora en el sector deportivo, principalmente en cuestiones de género y defensa de la mujer en el deporte.



es un sector muy cerrado, pero creo que me ayudó mucho el tenerlo claro y ser un poco tozuda. Cuando uno sabe lo que quiere y se forma para ello, no importa el tiempo que tarde, ni los baches del camino, simplemente sabe que algún día se dedicará a ello. Tuve la suerte de encontrarme en ese camino con las personas correctas que me aconsejaron, como por ejemplo Emilio (Reyes quiere mantener el anonimato de su mentor) que me guiaron y creyeron en mí. Eso siempre me ha dado mucha fuerza. Yo sé que este es mi sitio. Tengo pasión. Podría estar trabajando en otros sectores, y de hecho lo he probado, pero sé que solo soy feliz trabajando en el fútbol”.

Todo comenzó con Invictus. “Invictus fue el proyecto final del Curso en Gestión deportiva que hice en 2015 en la Real Federación Española de Fútbol (RFEF). Éramos tres en el equipo; Joao, Álvaro y yo. Ganamos el premio al mejor proyecto. Nuestra idea era crear un modelo de gestión deportiva para clubes de fútbol basado en valores y en el buen gobierno, mejorando así la entidad deportiva, no solo en imagen sino también en productividad. Le pusimos ese nombre porque está basado en el libro y película Invictus, sobre Nelson Mandela, quien utilizó el mundial de rugby de 1995 para sellar la paz y cambiar el curso de la historia. Eso es lo que me gusta del deporte, el poder transformador que tiene. Si se utiliza bien, a través del fútbol podemos cambiar vidas, podemos cambiar el mundo. Por eso estoy comprometida con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, y confío en que mi trabajo diario sirva para contribuir a conseguir un mundo mejor”.

MARCANDO GOLES POR LAS MUJERES

Es algo sabido que hay muchas mujeres destacadas en el mundo del deporte, pero, por lo general, se las conoce menos



que a los hombres. Reyes lo achaca a un problema de visibilidad. “Sí, hay más mujeres de las que conocemos o de las que salen en los medios. Tenemos una Secretaria General mujer en la FIFA y tengo que enseñar su foto a mis alumnos del Máster porque no saben quién es. El hombre en cuanto a visibilidad en lo profesional siempre nos ha llevado ventaja. Debemos aprender de ello. Hay mujeres invisibles en el deporte, y en concreto en el fútbol, que son grandes profesionales, directoras financieras de clubes, presidentas, directoras generales, abogadas, responsables de RRHH... por eso creo que todas las mujeres debemos apoyarnos y ayudarnos a salir más a la luz”.

Reyes trabaja mucho con Latino América. “Hace unos años cuando trabajaba con mis compañeros Miguel y Gorka de los que tanto aprendí, sí que asesorábamos en algún traspaso o fichaje, pero cuando emprendí Bellver Sports lo enfoqué con otra perspectiva y otras áreas de trabajo. Me dedico más al asesoramiento y defensa de futbolistas o entrenadores e intermediarios, especialmente en casos de impago”.

Lo que más le preocupa es ayudar a conseguir un entorno mejor.

“Efectivamente para mí hay acciones mucho más interesantes en el fútbol que los traspasos millonarios, que por supuesto también lo son. La defensa, el

asesoramiento jurídico para mejorar la normativa ya sea de clubes, confederaciones o federaciones... es algo que me apasiona y a lo que también dedico mi día a día, porque puedes ayudar a mejorar el sistema y dejar huella. Un legado, que es algo en lo que pienso casi todos los días. ¿Qué es lo que quiero dejar en este mundo el día de mañana cuando ya no me dedique a ello? Cambio. Mejora. Un fútbol mejor. Mi sueño sería llevar o representar a más futbolistas mujeres y asesorar en la Liga femenina”.

LÍDER DE SU LIGA

Conferenciante en foros de gran prestigio a nivel internacional, le preguntamos por una de sus últimas conferencias, enfocada en “Embarazo y maternidad en el fútbol”. “Desde hace un par de años estoy muy involucrada y especializada en asuntos de mujer y fútbol. En cuanto a la maternidad, ahora mismo no existe una regulación especial internacional sobre la protección del embarazo o la maternidad, y es algo en lo que se está trabajando. El fútbol femenino ha crecido mucho en los últimos años, y por eso ahora existe la necesidad de regularlo correctamente”, asegura Reyes. “En este sentido -nos parecería estupendo que más hombres se tomaran sus permisos de paternidad. Si preguntas por permiso de paternidad en los clubes te miran con cara rara. Pero ellos deberían empezar dando ejemplo”.

Como buena abogada, Reyes cita los artículos relativos que sustentan lo que nos cuenta. “En la normativa de FIFA nos encontramos por ejemplo con algunas especialidades para la mujer, como es el caso del art. 33 de sus Estatutos. Para la elección del Consejo de la FIFA, las confederaciones velarán por presentar al menos la candidatura de una mujer. Es lo que conocemos como una cuota y que está



A VECES ME HE PREGUNTADO SI MI CARRERA PROFESIONAL HABRÍA SIDO DIFERENTE SI HUBIERA SIDO HOMBRE Y HUBIERA SIDO 'UN HOMBRE MÁS' Y NO 'UNA DE LAS POCAS MUJERES'. DE UNA DESVENTAJA SE PUEDE CREAR UNA OPORTUNIDAD



REYES BELLVER



funcionando a nivel internacional, ya que gracias a este artículo tenemos 6 mujeres en el Consejo de la FIFA (una por cada Confederación) de un total de 37 miembros”.

Reyes es, además, de una líder del Derecho deportivo, una mujer joven y atractiva. Le preguntamos si su condición de mujer ha provocado que tenga que sufrir situaciones de acoso o abuso de cualquier tipo. “No”, responde rotunda. “Más allá de alguna broma o comentario jocoso, no he tenido que aguantar situaciones así. A veces me he preguntado si mi carrera profesional habría sido diferente si hubiera sido hombre, y quizá hubiera sido ‘un hombre más’ y no ‘una de las pocas mujeres’. De una desventaja se puede crear una oportunidad”.

Aparte de lo profesional, Reyes siempre tuvo claro también que quería un trabajo que le permitiera conciliar. “Sí, en 2018 fui madre de Manuel, de quien aprendo todos los días. Yo creo que el secreto es tener un buen equipo familiar detrás, que te pueda echar una mano. En mi caso es mi pareja. Tengo un marido fantástico. Ese año fue especial también en lo profesional, a pesar de ser muy duro por mi cambio radical de vida, fue el primer año que me reconocieron e incluyeron en el

listado internacional *Who's Who Legal (WWL: Sports & Entertainment)*, como una de las abogadas de referencia mundial en el sector del Derecho deportivo. A día de hoy, sigo en ella entre los abogados de los despachos más grandes y potentes del mundo, lo que me produce incluso vértigo”.

LA FUERZA DE LA UNIÓN

Su carrera profesional impresiona y también sorprende su activismo en cuanto asociacionismo. Es fundadora de la Asociación de Derecho deportivo de Madrid y su actual presidenta. Además, es la coordinadora regional en España de la Asociación suiza Women in Sports Law (WISLAW). En 2017, le concedieron el Premio Miki Roqué “Paz a través del Deporte” 2017 por su labor asociativa, formación y de mejora del sector deportivo, especialmente en cuestiones de género y defensa de la mujer en el deporte. “A día de hoy, lo que más ilusión me hace es haber sido una de las fundadoras de la plataforma Leadership Woman Football, para el fomento del liderazgo de la mujer en el fútbol, creando, entre otras actividades, el Congreso internacional de Liderazgo de la Mujer en el Fútbol que se ha convertido en el foro único para



EN ESPAÑA TENEMOS LOS MEJORES PROFESIONALES EN EL ÁREA Y SOMOS DE LOS PAÍSES CON MÁS EXPERTOS EN ESTE SECTOR. ES ALGO DE LO QUE DEBEMOS ENORGULLECERNOS Y PROMOCIONARLO MÁS”



la promoción de la mujer y la diversidad de género en este deporte. Me parecen extremadamente necesarios estos colectivos, y creo profundamente en el poder del asociacionismo, ya que unidos, siempre, somos más fuertes”.

Aunque lleva una década dedicada al Derecho deportivo, Bellver Sports Legal Boutique cumple en 2020 dos años de vida. En este sentido, Reyes dice que su forma de crecer es a través de colaboraciones, no en torno a empleados o facturación. “Más que una marca de despacho soy una marca de una abogada que trabaja de manera cooperativa. Por eso decidí que fuera una boutique legal”. Reyes reconoce que el mundo del Derecho deportivo puede parecer un tanto exclusivo en determinadas regiones. “La profesión de abogado en el fútbol en algunos países es vista de una manera elitista. En España tenemos los mejores profesionales en el área y somos de los países con más expertos en este sector. Es algo de lo que debemos enorgullecernos y promocionarlo más”.

JOVEN TRIUNFADORA

A pesar de su juventud, Reyes ha manejado con éxito numerosos tipos de operaciones. Entre otros, ha asesorado a futbolistas en casos de dopaje. “Sí, he asesorado a varios futbolistas, pero el

caso más importante en el que estuve involucrada fue el del ciclista Alberto Contador, en su defensa ante el Tribunal Arbitral del Deporte (TAS) en Suiza. Formé parte de un equipo jurídico muy extenso, con abogados españoles, británicos y suizos. Caso complejo, muy técnico y duro para el cliente, pero del que aprendí muchísimo”.

Miembro de diferentes Comités disciplinarios de Federaciones Olímpicas, Reyes ha sido durante varios años instructora de procedimientos disciplinarios de la Real Federación Española de Fútbol (RFEF). “También he asesorado a la Confederación Sudamericana de Fútbol (CONMEBOL) en cuanto a disciplina deportiva.

Actualmente formo parte del Comité de Disciplina deportiva de la Federación Española de Kárate. Mi labor es hacer una propuesta de resolución, junto con el resto del comité, siempre acorde con el Reglamento de Disciplina deportiva de la Federación, intentando aplicar la norma de la manera más justa y adecuada al caso posible”.

Le preguntamos por la noticia de que, al parecer, el 1 de julio entrará en vigor el fondo de garantía salarial de La FIFA y FIFPRO para los futbolistas. “Es una iniciativa buenísima. Garantizará que se regularicen situaciones de impagos incluso de forma retroactiva. Es un gran objetivo del que se ha venido hablando durante bastante tiempo y es un paso muy importante en el ámbito de los derechos laborales en el mundo deportivo, aunque no hay muchos detalles por ahora”.

A los jóvenes que quieran seguir sus pasos, Reyes les aconseja tesón y ganas a partes iguales. “Que tengan mucha pasión y que se formen. Hay que tener el objetivo claro, eso es fundamental. Pero luego, hay que formarse y hay que ser muy serio con la formación. No vale solo con que te guste el deporte”. Reyes sonríe. Con su sonrisa y punto. Sin maquillaje ni dobleces. En Iberian Lawyer ya somos sus fans. Ella es, sin lugar a dudas, nuestra Top Scorer. 



UNIÓN DESDE LA DIVERSIDAD

Victoria Ortega, presidenta
del Consejo General de la
Abogacía Española

VICTORIA ORTEGA BENITO

by desirée vidal

El pasado mes de enero, **Victoria Ortega Benito** fue reelegida presidenta por mayoría absoluta del Consejo General de la Abogacía Española, obteniendo el 72,5% de los votos de los decanos de los 83 Colegios de Abogados, frente a los 17 votos (21,25%) logrados por Javier García Pascual, anterior decano del Colegio de la Abogados de Álava, y los 3 votos (3,75%) obtenidos por Manolo Hernández, decano del Colegio de Abogados de Sabadell.

Durante su toma de posesión, Victoria Ortega destacó que su reelección era un reconocimiento a una labor colectiva desarrollada durante cuatro años, periodo en el que, tal y como recordó Ortega se aprobó el Código Deontológico y se revisaron al alza los baremos del Turno de Oficio en territorio del Ministerio de Justicia, a pesar de que "siguen siendo exiguos". También se consiguió el abono mensual y se logró suprimir el intento de privatizar la Asistencia Jurídica Gratuita a través de la imposición del IVA a este servicio tan fundamental en la defensa de los derechos de los ciudadanos sin recurso.

Victoria Ortega no podía faltar en este especial

dedicado a la mujer en el sector legal. No en vano ella ha sido y es la primera mujer en presidir la máxima institución de la abogacía en nuestro país, el Consejo General de la Abogacía Española.

Victoria, ¿qué retos le gustaría conseguir durante el nuevo mandato? O, mejor dicho, ¿qué retos le quedaron por cumplir que ahora le gustaría acometer?

Debido a la situación política de estos años, los retos que afrontamos y los proyectos que hemos elaborado no han podido concretarse en una realidad normativa. Tenemos pendiente y vamos a afrontar con una renovada ilusión la elaboración de una Ley Orgánica del Derecho de Defensa, la aprobación del Estatuto General de la Abogacía, la reforma de la Ley de Acceso a la Profesión de Abogado o la modificación de la Ley de Enjuiciamiento Civil para que se garantice la suspensión de los juicios en casos de maternidad o enfermedad grave y la desconexión digital para equipararnos durante los periodos vacacionales a todos los profesionales, trabajadores y funcionarios.

Usted ha pedido “unidad desde la diversidad”. ¿Cree que el sector de la abogacía está suficientemente cohesionado? ¿Existen fracturas? Si es así, desde su punto de vista ¿a qué pueden deberse?

Siempre he defendido y trabajado para que en los temas principales por la defensa de la profesión actuemos de forma unida, como pasó con la derogación de las tasas judiciales o la eliminación del IVA en el Turno de Oficio. Es muy importante que en los temas clave sigamos unidos, pero siempre con absoluto respeto a la diversidad y a las distintas sensibilidades de los 83 Colegios de Abogados que en los Plenos del Consejo General de la Abogacía enriquecen las tomas de decisiones.

“TENEMOS PENDIENTE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL PARA QUE SE GARANTICE LA SUSPENSIÓN DE LOS JUICIOS EN CASOS DE MATERNIDAD O ENFERMEDAD Y LA DESCONEXIÓN DIGITAL DURANTE LOS PERIODOS VACACIONALES.”

El desembarco de firmas extranjeras y de nuevos modelos de negocio como el “on demand lawyer” en nuestro país, ¿supone, desde su punto de vista, una oportunidad o una amenaza?

El cambio disruptivo mediante la incubación de un nuevo modelo de negocio como es el ‘on demand lawyer’ supone una oportunidad para los profesionales de la abogacía, siempre que su forma de actuación sea escrupulosa con el cumplimiento de los pilares de nuestra profesión: la independencia como exigencia del Estado de Derecho, una relación con el cliente basada en la confianza y el cumplimiento de la confidencialidad fundamentado en el secreto profesional.

El 8 de marzo celebramos el día de la Mujer. Usted es la primera mujer que preside el Consejo General de la Abogacía. ¿Cómo puede resumir su experiencia al frente de esta institución desde la perspectiva de género?

Ha sido y continuará siendo una experiencia muy

Consejo General de la Abogacía

El Consejo General de la Abogacía Española es el órgano representativo, coordinador y ejecutivo superior de los 83 Colegios de Abogados de España y entre sus misiones fundamentales está la ordenación del ejercicio profesional de los abogados, velar por el prestigio de la profesión, exigir a los Colegios de Abogados y a sus miembros el cumplimiento de los deberes profesionales y deontológicos y trabajar para alcanzar una Justicia más ágil, moderna y eficaz. El Consejo General se presenta como la voz de la Abogacía Española, para la defensa permanente del derecho de defensa y de los derechos humanos, especialmente de los más desfavorecidos, al servicio de los Colegios, de los abogados, de los ciudadanos y de la Justicia, entendida como “dar a cada uno lo que le corresponde”. Desde el Consejo General se defiende una abogacía transformadora, influyente, líder de opinión, con proyección social, en vanguardia de la implantación de las nuevas tecnologías y cercana a los jóvenes, futuros clientes y futuros abogados. El Colegio es responsable y defensor de un servicio público como la Justicia Gratuita y el Turno de Oficio que son esenciales en un Estado Social y Democrático y de Derecho para garantizar el acceso a la Justicia y los derechos de los más vulnerables. ■

apasionante y gratificante. En 2018, dedicamos la Conferencia Anual y los premios Derechos Humanos a la igualdad. Fruto de este compromiso pusimos en marcha el año pasado en el Consejo General de la Abogacía una Comisión de Igualdad. Su finalidad es responder al proceso lógico de relevancia que la igualdad ha ido asumiendo a lo largo de los últimos años en los trabajos y estrategia del Consejo y que ha tomado, con la creación de esta Comisión, un nuevo impulso.

El 8 de marzo no solo es un día importante para todas las mujeres, también lo es para una sociedad como la nuestra, que no puede considerarse democrática ni progresar si no se respetan los derechos de la mitad de su población. Es cierto que hemos avanzado mucho en este ámbito, pero queda mucho para alcanzar la igualdad real.

Victoria Ortega CV



Victoria Ortega Benito es presidenta del Consejo General de la Abogacía Española y consejera del Consejo de Estado.

Nació en Palencia, aunque reside y ejerce en Cantabria desde hace años. Es doctora en Derecho por la Universidad de Valladolid y abogada en ejercicio desde 1981. Ha sido decana del Colegio de Abogados de Cantabria entre 2000 y 2008; vicepresidenta del Consejo General de la Abogacía Española, entre 2002 y 2008, y secretaria general de este organismo desde febrero de 2011 hasta diciembre de 2015. En las elecciones celebradas en enero de 2016, fue elegida presidenta del Consejo General de la Abogacía, y en la convocatoria electoral de 2020 salió reelegida presidenta por mayoría.

Fue además una de los doce consejeros del Consejo, elegida por el Pleno del Consejo General de la Abogacía Española en febrero de 2009 y reelegida en marzo de 2014. Ha sido vocal de la Comisión Institucional para la determinación, estudio y propuesta de los elementos esenciales de la nueva Ley de Planta y Demarcación Judicial del Ministerio de Justicia, creada en mayo de 2010.

En cuanto a su actividad académica, Victoria Ortega es profesora titular de Derecho Procesal en la Universidad de Cantabria desde 1992, y ha realizado diversas publicaciones y textos monográficos sobre Derecho Procesal y Administrativo.

Fue presidenta de la Unión Profesional de Cantabria entre 2001 y 2008.

En abril de 2018, fue elegida por aclamación primera presidenta de Unión Profesional.

En 2009 recibió la Gran Cruz al Mérito en el Servicio a la Abogacía, y la Gran Cruz de San Raimundo de Peñafort, el máximo galardón que otorga el Ministerio de Justicia. 

La igualdad es una cuestión cultural, y su ausencia tiene como consecuencia más relevante la pérdida del talento de la mitad de la población. La Abogacía está haciendo un enorme esfuerzo para recorrer el camino de la igualdad, con –aparte de la creación de la Comisión de Igualdad– la implementación de estudios y encuestas para conocer la realidad y la puesta en marcha de Planes de Igualdad y medidas concretas para alcanzarla.

La transformación digital es un paso obligado que están viviendo todos los sectores, incluido el de la abogacía. En este sentido, ¿cuál es su valoración de esta evolución? ¿Existen distintas velocidades?

En el Congreso Nacional de la Abogacía celebrado el año pasado en Valladolid hemos apostado y estamos trabajando para pasar de una abogacía en transformación a una abogacía transformadora. Es muy importante buscar y ofrecer soluciones para avanzar en la transformación tecnológica, así como en la relevancia de colaborar, cooperar y compartir experiencias en este área, en la que se avanza a una gran velocidad.

El Consejo General apuesta por una Abogacía en vanguardia de la implantación de las nuevas tecnologías y es defensora de la igualdad de armas y herramientas entre los más de 153.000 abogados y abogadas. Desde el pasado mes de diciembre hemos dado un paso importante con la puesta en marcha el Nuevo Portal de Servicios de la Abogacía que pone a disposición de todos los abogados y abogadas los servicios, la formación, la actualidad y las publicaciones que le ayudarán en su ejercicio profesional. En el nuevo portal y desde un único acceso se aglutinan todos los servicios para que los compañeros puedan utilizarlos con mayor facilidad: desde Pases a Prisión o Prevención de Blanqueo

de Capitales pasando por RegTel o DocuShare hasta Biblioteca Digital, Formación, Censo, Actualidad, Información sobre Colegios, etc...

Desde hace algunos años se está llevando a cabo la modernización y la implantación de las nuevas tecnologías en la Administración de Justicia ¿cree usted que se está desarrollando a una velocidad adecuada? En este sentido y, desde su punto de vista, ¿cuáles son las máximas prioridades que el Ministerio de Justicia debería afrontar?

La transformación digital de la Justicia en España es positiva y fundamental para los profesionales y para los ciudadanos, pero es necesaria su culminación y tiene que funcionar. Lo que hace falta es que funcione. Con la inversión que se ha hecho económica y personal, y no sólo del Estado, sino también de la Abogacía y cada uno de los despachos, que hemos hecho un esfuerzo grande en inversión tecnología, ahora tiene que funcionar. Lo exigimos. Que se haga la inversión que se tenga que hacer, porque la transformación digital es positiva, pero hay que completarla y tiene que funcionar.

¿Qué opina sobre la designación del nuevo Ministro de Justicia, Juan Carlos Campo? ¿Y sobre la de la exministra Dolores Delgado como Fiscal General del Estado?

Del nuevo ministro tengo que decir que tras la reunión que hemos mantenido en la sede del Consejo General de la Abogacía en uno de los primeros actos de Juan Carlos Campo la impresión es muy positiva y esperanzadora. El ministro demostró que está absolutamente al corriente de todas las cuestiones que la abogacía tiene pendiente y se ha comprometido a abordar estos temas de forma inmediata.

Sobre Dolores Delgado, si el Consejo General del Poder Judicial ha indicado que su nombramiento como fiscal general del Estado es acorde con la legalidad, nada más tengo que añadir.

¿Siguen siendo un importante caballo de batalla para el sector los baremos del turno de oficio? ¿Y la asistencia jurídica gratuita, continúa estando en peligro?

La Abogacía institucional logró durante mi primer mandato como presidenta la revisión al alza de los baremos del Turno de Oficio en territorio del Ministerio de Justicia –y seguimos trabajando para mejorar sus compensaciones y la dignidad de la labor que en toda España realizan sus más de 46.100 abogadas y abogados- se consiguió su abono mensual



VICTORIA ORTEGA BENITO

"EL 8 DE MARZO NO SOLO ES UN DÍA IMPORTANTE PARA TODAS LAS MUJERES, TAMBIÉN LO ES PARA UNA SOCIEDAD COMO LA NUESTRA."

y además se logró suprimir el intento de privatizar la Asistencia Jurídica Gratuita a través de la imposición del IVA a este servicio tan fundamental en la defensa de los derechos de los ciudadanos sin recurso. En el Consejo General de la Abogacía Española estamos preparando la reclamación legal del pago de todos y cada uno de los servicios prestados por los abogados del Turno de Oficio, que el Ministerio de Justicia rechazó abonar desde el pasado mes de octubre a pesar que son designaciones de letrados y letradas realizadas por los jueces. Confío en que el profundo conocimiento del funcionamiento de la Justicia por el nuevo ministro, Juan Carlos Campo, juegue un papel decisivo en favor de los intereses de los abogados del turno que, no se debe olvidar, son los intereses de los ciudadanos y del propio sistema judicial de nuestro país.

Para terminar, pida un deseo para este 2020 relacionado con el sector.

En beneficio de los ciudadanos y de los profesionales de la abogacía, poner en marcha las soluciones a los principales problemas que tiene la Justicia porque como decía Concepción Arenal: "Las cosas son imposibles mientras lo parecen". 📌

TERESA MÍNGUEZ

© Desirée Martínez Vidal

FAST & LEGAL

Teresa Minguez se define ella misma como una mujer Porsche. Los valores como marca de superación, deportividad, transformación y servicio al cliente son fuente de inspiración en el desarrollo de su trabajo. Innovadora y sostenible como el Taycan, el nuevo modelo 100% eléctrico de la casa alemana. De él dicen los expertos que es un "jet disfrazado de sedán de lujo". Teresa es Legal director & Compliance officer de Porsche Ibérica y representante de la ACC en España

por desirée vidal

Este número de marzo está dedicado a la mujer, ¿cree que ser mujer aporta valores o cualidades añadidas que benefician al desempeño de las tareas del in-house, especialmente, en un sector como el del automóvil de lujo?

No creo que el género sea determinante para el desempeño de una profesión, sino las características y habilidades personales y las competencias profesionales. Lo que sí creo es que existen determinados sesgos de género inconscientes que pueden afectar a las mujeres en su carrera profesional.

Asunciones con las que hemos crecido, tales como que las mujeres son de letras y los hombres de ciencias, afectan todavía hoy a la incorporación y desarrollo profesional de mujeres en los sectores de las carreras STEM (Science, Technology, Engineering y Mathematics). Investigaciones muestran que, aunque las mujeres representan casi el 50% de la población activa, en ciberseguridad, por ejemplo, solo el 11% de puestos son ocupados por mujeres.

En otros ámbitos como por ejemplo en Compliance no se aprecia desigualdad de género, probablemente debido a los estudios existentes, en los que se valora que las mujeres tienen una aproximación al riesgo más reflexiva y son más susceptibles de preservar los principios morales, siendo más resistentes a la corrupción. Pero insisto, no soy defensora de los sesgos ni en un sentido ni en otro. Las mujeres debemos ser conscientes



LAS MUJERES DEBEMOS SER CONSCIENTES DE LA NECESIDAD DE ASUMIR UN PAPEL MÁS PROTAGONISTA Y SUPERAR NUESTRAS PROPIAS BARRERAS PERSONALES PARA BUSCAR NUEVOS RETOS Y SALIR DE LA ZONA DE CONFORT



de la necesidad de asumir un papel más protagonista y superar nuestras propias barreras personales para buscar nuevos retos y salir de la zona de confort. No sentirse intimidada, aceptar las oportunidades que se presenten, actuar con determinación y confianza y formarse y esforzarse cada día en ser mejor profesional serían sin duda mis recomendaciones.

Es muy importante también tener mentores o compañeros que respeten tu trabajo y tus opiniones y, para ello, una receta que siempre funciona es la profesionalidad.

En Porsche tengo excelentes referencias de profesionales que me motivan en mi día a día. Mi General Counsel o la Vicepresidenta de Ventas para Europa son grandes referentes y demostrativas de la presencia de la mujer en las organizaciones.

¿Cómo logra alguien de su posición la conciliación familiar?

Concilio como puedo. Además de abogada in-house, soy mamá de dos niños maravillosos, Nicolás, de 12 años, y Lorenzo de 8, que alegran mi vida todos los días. Trato de pasar todo el tiempo

Teresa Mínguez CV

Teresa es la responsable general de todos los asuntos legales y de Compliance relacionados con los negocios de las entidades de Porsche en España y Portugal. Recientemente, ha asumido igualmente las funciones de Data Protection officer de las entidades del grupo en la península ibérica. Es, además, representante de la Association of Corporate Counsel (ACC) en España y miembro del Comité Jurídico de la World Compliance Association (WCA). Anteriormente, fue asociada senior en el departamento de Derecho Mercantil de CMS Albiñana & Suárez de Lezo, donde desarrolló su carrera durante más de 15 años y donde ganó junto a su equipo el "Innovative Lawyers Award" otorgado por Financial Times en 2009. Esta casa la galardonó además en sus premios Gold Awards como In-house Lawyer of the Year, en la categoría de Fashion & Luxury.

Se graduó en Derecho por la Universidad de Valencia en 1997 y, un año después, obtuvo su Master en Asesoría Jurídica de Empresas por el Instituto de Empresa (IE de Madrid).

Desde 2004, está cualificada como *solicitor* en Inglaterra y Gales. Además, ha participado en numerosos programas ejecutivos en las mejores escuelas de negocios internacionales. Ha escrito numerosos artículos e impartido conferencias sobre temas jurídicos relacionados, principalmente, con los temas de Gobierno Corporativo, Compliance e Innovación en el área legal. 



© Ines Martinez Vidali

“

EL SEGUIMIENTO Y TOMA DE ACCIÓN CORRESPONDIENTE POR PARTE DEL ABOGADO IN-HOUSE REQUIERE DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS PERSONALES, NO PROPIAMENTE JURÍDICAS PERO IMPRESCINDIBLES AHORA, PARA EL DESARROLLO EFECTIVO DE SU ROL.

”

posible con ellos y, para ello, la flexibilidad es fundamental.

La conciliación es prioritaria para lograr un equilibrio adecuado en la vida. En Porsche, tengo un excelente CEO y compañeros que entienden y creen en la conciliación. Ello me permite compaginar mis dos grandes pasiones.

A nivel general, ¿diría que la labor del in-house está suficientemente valorada? ¿Se siente considerada parte de la empresa a todos los niveles?

Considero que la globalización, la creciente regulación, el desarrollo tecnológico, la incesante actividad de las empresas de satisfacer las necesidades de los clientes, los sistemas de gestión de riesgos y de control interno, la ética, la integridad, el compliance, la

sostenibilidad, la preocupación por el medio ambiente, etc... son factores que ejercen una notable influencia en el equipo directivo de las organizaciones y, por tanto, acaban afectando a las competencias y funciones del abogado in-house, que tiene cada vez un papel más estratégico dentro de la empresa. En la ACC (Association of Corporate Counsels), creemos firmemente en este rol y somos impulsores del mismo. El seguimiento y toma de acción correspondiente por parte del abogado in-house requiere de la adquisición de competencias personales, no propiamente jurídicas pero imprescindibles ahora, para el desarrollo efectivo de su rol y contribuimos a su desarrollo por parte de nuestros asociados.

▶ ▶ ▶

Legal Day

SAVE THE DATE
28 MAY 2020

Lisbon



BUSINESS SUSTAINABILITY

A buzz word or a priority?
What does it mean for GC and Compliance officers

El conocimiento específico de la industria y el mercado donde se trabaja es vital para un buen in-house. ¿Qué características únicas tiene el sector automovilístico de lujo respecto a otros nichos de mercado?

Trabajar para Porsche es un orgullo y una fuente de inspiración constante. Sus valores como marca, de superación, de deportividad, de transformación y lucha constante y de servicio al cliente son extrapolables al desarrollo personal y demás ámbitos de la vida, pero, al mismo tiempo, conlleva una gran responsabilidad.

Los cambios derivados de la revisión de los modelos de negocio y la disrupción tecnológica, el marco regulatorio en constante variación y el nivel de incertidumbre, el enfoque creciente en la cultura corporativa y las conductas, los estándares de gobierno corporativo y la ética, nos meten de lleno en una nueva realidad empresarial, que pone el foco de atención cada vez más en el desarrollo sostenible y la creación de valor a largo plazo y ello exige del abogado un proceso de aprendizaje continuo.

El sector de la automoción se encuentra en pleno proceso de transformación y desde Porsche queremos liderar la

deportividad eléctrica, contribuyendo al objetivo global de descarbonización, lo que supone un gran reto profesional.

Quiere decir que se identifica con Porsche a nivel profesional.

El sector del automóvil de lujo es muy competitivo y está en constante innovación y mejora. En Porsche queremos hacer realidad la innovación y la vanguardia, cumpliendo todas las normativas. Esto se corresponde muy bien con mi forma de entender la profesión de in-house.

Su coche es un Porsche. ¿Es necesario conducir un Porsche para comprender los valores de la marca?

Es conveniente, sí. Cuando conduces un Porsche sientes que estás disfrutando de un gran producto. El coche lo hace todo. Me encanta conducir y hacer kilómetros de carretera. Me sirve para reflexionar en paz, me tranquiliza. Al conducir un Porsche, te sientes tan segura que lo disfrutas mucho más. Es como estar entre amigos, en un entorno de total confianza. Por otro lado, he de confesar que me divierte mucho la aceleración. Me gusta la velocidad y conducir un Porsche es toda una experiencia también en este sentido. 🏎️

TAYCAN TURBO S



Corazón eléctrico. Alma Porsche

Según la empresa, la berlina deportiva de cuatro puertas combina las prestaciones características del Porsche con la aptitud de uso diario.

Los primeros modelos de la nueva serie son el Taycan Turbo S y el Taycan Turbo y ya se están entregando las primeras unidades. Están a la vanguardia del Porsche E-Performance y se encuentran entre los modelos de producción más potentes de la casa alemana que tiene previsto lanzar otras variantes menos potentes de estos vehículos, como el Taycan Cross Turismo. Para 2022, Porsche habrá invertido más de 6.600 millones de dólares en movilidad eléctrica.

Los cinco modos de conducción disponibles son Individual, Normal, Sport, Sport Plus y Range. 🏎️



Alexandra Reis
Senior Counsel
Philip Morris



António Neto Alves
General Counsel / Company Secretary
The navigator Company



Isabel Charraz
Country Legal Counsel
Portugal & Greece
Citibank Europe



Isabel Fernandes
Head of Legal
Grupo Visabeira



Isabel Lage
General Counsel
Fidelidade



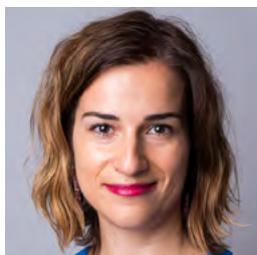
Luis Graça Rodrigues
Legal regional Counsel
Indra



Patrícia Afonso Fonseca
Head of Legal
Novo Banco



Pedro Vaz de Alameda
Legal & Business Afair Manager
Novartis Farma



Teresa Carvalho de Oliveira
Head of Legal
Vinci Energies



Tiago da Mota
Director of Legal & Business affairs
Jury meeting Portugal



Vanda Valente
General Legal Counsel & Compliance Officer
Bank of China

CARMO SOUSA MACHADO

A professional portrait of Carmo Sousa Machado, a woman with long, wavy blonde hair, smiling warmly. She is wearing a black textured blazer over a white silk blouse, a long pearl necklace, and a gold belt. Her hands are in her pockets.

SÍ, ES POSIBLE

Carmo Sousa Machado,
Managing Partner
at Abreu Advogados

por patricia cardoso

E

En 2004, Carmo Sousa Machado fue la primera mujer en convertirse en socia directora de una firma de abogados portuguesa. También es la Presidenta de Multilaw, siendo la primera portuguesa que comanda la reconocida asociación internacional de firmas de abogados independientes. Como uno de los nombres más importantes del mercado jurídico, Carmo cree que las mujeres están allanando el camino para la cima y que todo es posible si se tiene el empeño de hacerlo.

"SOY AMBICIOSA DESDE QUE TENGO RECUERDOS. SIEMPRE QUISE SER ABOGADA PORQUE SIEMPRE TUVE UN PROBLEMA CON LA INJUSTICIA"

En 30 años de carrera, nunca tuvo duda de para qué nació, recuerda Carmo Sousa Machado: "Soy ambiciosa desde que recuerdo. Siempre quise ser abogada porque siempre tuve un problema con la injusticia y con el hecho de que la gente pueda ser tan maltratada". A sus 53 años y con una carrera de éxito como abogada y socia de Abreu Advogados, todavía no puede manejar situaciones injustas. "Reconozco ahora que es una obsesión por la justicia, en general. Así que convertirse en abogada era algo natural, si lo miro ahora. Es una vocación. Mi vida no sucedió así porque no tenía otra opción o segunda opción, ni nada. Mi camino siempre estuvo en mi mente". Saber siempre lo que quería puede ser parte de la respuesta a su éxito, pero tener la habilidad de ver el panorama general y ser capaz de manejarlo también es igual de importante. "Hoy en día, no soy sólo abogada. Tengo otras responsabilidades más relacionadas con la gestión y lo hago a menudo, gestionando proyectos o equipos. La gente confía en mí para ser justa y para dar las noticias realmente malas de una manera amable. Eso es muy importante para mí".

ABREU COMO UNA SEGUNDA CASA

A los 23 años, Carmo empezó a trabajar como abogada y nunca miró atrás. "Fue en 1990, todo era muy diferente y sólo estuve en otra firma antes de Abreu Advogados. Trabajé en dos lugares solamente. Es algo que no se ve hoy en día. Empecé a trabajar en una firma en la que me quedé seis años y tengo

"MIS COLEGAS NUNCA ME HICIERON SENTIR MENOS POR SER MUJER, PERO SUPONGO QUE ES EL RESULTADO DE MI TRABAJO. PUEDO DECIR QUE TUVE SUERTE PERO LA SUERTE ES MUCHO TRABAJO"

mucho que agradecerles". Luego, en 1996 llegó la invitación que cambiaría su vida. Abreu era una pequeña firma con 12 personas y tres años de práctica. Carmo ya tenía dos hijos, una vida estable pero no podía dejar escapar el desafío. "Cuando miramos hacia atrás, sólo el nombre y el ADN siguen siendo los mismos. Éramos una pequeña familia de jóvenes, incluidos los socios, con objetivos e ideas muy claras. Un enfoque diferente a lo que estaba sucediendo en el mercado en ese momento. Los socios tenían experiencia con los mercados internacionales, así que incorporaron una mente fresca al mercado. Esto marcó una gran diferencia", dice. Poco después, Carmo estaba siendomás que abogada, interactuando directamente en la gestión de Abreu. "Nunca tuve en mente que terminaría manejando también asuntos de gestión. Vine a trabajar como

abogada, eso no se me pasó por la cabeza. Pero tienes ciertas cualidades que terminan siendo valoradas para esas tareas. Mi perfil encaja en las tareas de organización, creo". Por eso, en 1999, Carmo se convirtió en la primera mujer socia. Una posición que la convirtió en la única mujer en la sala durante mucho tiempo. "Durante mucho tiempo, fui la única mujer socia, pero no puedo decir que me sentí diferente. El hombre y la mujer son complementarios. Tenemos diferentes maneras de hacer las cosas y eso no es algo malo, supongo. Mis colegas nunca me hicieron sentir menos por ser mujer pero supongo que es el resultado de mi trabajo. Puedo decir que tuve suerte, pero la suerte es mucho trabajo", dice. En 2004, se convirtió en socia directora de Abreu, siendo la primera mujer portuguesa en hacerlo. Aunque en su "casa" Abreu, parecía una transición normal, el mercado parecía receloso. "Sentí ese 'gran ojo' mirándome cuando me estaba convirtiendo en una mujer exitosa. El mercado era una 'cosa de hombres' y todavía sigue así. Hay tantas mujeres, pero en las sillas de arriba, todavía hay un déficit de presencia femenina. A pesar de que el número de mujeres en la profesión es mayor que el de hombres".



"LO QUE QUIERO DECIR A OTRAS MUJERES. ES POSIBLE TENER UNA CARRERA EXITOSA Y UNA VIDA PERSONAL FELIZ Y NO TIENES QUE SENTIRTE CULPABLE".

Como mujer líder, Carmo piensa que las mujeres aportan mucho a la mesa. "Podemos escuchar, enlazar las cosas y verlas cosas, no como son exactamente, como 2+2 puede ser 6, ¿entiendes? Somos más resistentes, sin duda". Pero a veces el prejuicio adopta muchas formas. "La gente es más condescendiente contigo. Bromas sin gracia también. Cuando la gente te subestima, te complace más demostrarles que están equivocados. A veces, sentimos que cierta persona no te toma tan en serio como debería porque está hablando con una mujer. Al final de la reunión, ese tono es diferente y eso es lo que me encanta".

Abreu Advogados: La igualdad de género en cifras e iniciativas

32 SOCIOS DE ABREU ADVOGADOS --- 10 son mujeres

CONFERENCIA ANUAL DE PWN --- red internacional de mujeres profesionales

ENTRENAMIENTO --- Abreu invita regularmente a un entrenador para trabajar con las habilidades profesionales y personales de varias de las mujeres de la firma.

CARMO SOUSA MACHADO



APOYO FAMILIAR

Como líder, hay más trabajo, más responsabilidad y más presión para cumplir. Para Carmo, puedes tener una carrera exitosa si así lo quieres. Como madre de dos hijos desde casi el principio de su carrera, Carmo tomó esa decisión muy temprano y para ella, funcionó. “Debemos hacer lo que queramos, no critico a nadie. Las mujeres no siempre están dispuestas a correr esa ‘milla extra’. Algunas personas no están disponibles y lo entiendo porque son reuniones interminables, llamadas telefónicas nocturnas, viajes de negocios, horarios difíciles. Es justo si no quieres esta vida. Con mis hijos, sólo estuve dos meses en casa con ellos. Este es quizás mi mayor arrepentimiento. Pero

CV

- ◆ La primera mujer que se convirtió en socia directora (2004) y presidenta (2017 hasta la fecha) de una firma de abogados portuguesa
- ◆ Jefe del Área de Práctica de Derecho Laboral de Abreu Advogados
Experiencia en cuestiones relacionadas con adquisiciones, ventas, fusiones y reestructuraciones desde la perspectiva de los recursos humanos/laboral, ya sea en la fase inicial, al realizar la due diligence, o en la fase final, al ejecutar las operaciones. También tiene experiencia en la transferencia de establecimientos y asuntos relacionados, en la contratación y el despido, en particular de empleados de categoría superior, en la gestión de procedimientos disciplinarios, y en procedimientos pre-contenciosos y de litigio en disputas laborales
- ◆ Elegida Primera Vicepresidenta del Consejo General del Colegio de Abogados de Portugal, para el trienio 2020-2022, integrando el equipo del Presidente del Colegio de Abogados, Luís Menezes Leitão
- ◆ Presidenta de Multilaw, siendo la primera persona portuguesa en presidir la renombrada asociación internacional de firmas de abogados independientes



ENERGY & INFRASTRUCTURE

For more information please visit www.thelatinamericanlawyer.com
or email awards@iberianlegalgroup.com

SAVE THE DATE

20 October 2020
São Paulo

Follow us on



#TheLatamLawyerAwards

"LAS MUJERES NO SIEMPRE ESTÁN DISPUESTAS A CORRER ESA 'MILLA EXTRA'. ALGUNAS PERSONAS NO ESTÁN DISPONIBLES Y LO ENTIENDO QUE PORQUE SON REUNIONES INTERMINABLES, LLAMADAS TELEFÓNICAS NOCTURNAS, VIAJES DE NEGOCIOS, HORARIOS DIFÍCILES"



CARMO SOUSA MACHADO

quería volver al trabajo. Me encanta mi vida personal pero también me gusta mucho mi trabajo. No sería yo sin una cosa o la otra.. No sería feliz si fuera sólo una madre o una abogada. Es una combinación de ambas". Esa "milla extra" a veces significa perderse cosas. "Nunca recogí a mis hijos del colegio . Pero mis hijos me dijeron que no sería su madre si fuera diferente, un ama de casa, por ejemplo. Requiere trabajo trabajo pero mi familia me entiende y me apoya y eso es lo que quiero decir a otras mujeres. Es posible tener una carrera exitosa y una vida personal feliz y no tienes que sentirte culpable". Con la nueva tecnología de hoy en día, las mujeres pueden tener una vida más flexible. "La nueva tecnología ayudó

mucho. Podemos trabajar desde casa. Podemos irnos, estar con los niños y volver al ordenador. Ahora es completamente diferente. La globalización también ayudó. Portugal estaba tan cerca. La gente viaja más, abre sus mentes más rápido y la conversación tiene un alcance diferente", dice.

Como uno de los principales referentes legales del mercado, Carmo señala algunas cualidades que los líderes deben tener si quieren ser respetados. "Organización, resistencia, ambición, querer justicia. Soy buena escuchando pero también soy exigente, especialmente conmigo misma pero también con los demás. La transparencia es importante. La forma en que haces las cosas es lo que importa, a veces más que la "cosa" en sí misma".

MULTILAW

Carmo empezó como representante de Abreu en Multilaw, una importante red mundial de firmas de abogados independientes. Después de un tiempo, cuando llegó la invitación para la presidencia, Carmo pensó "yo, ¿por qué yo?" pero, al mismo tiempo, era imposible de negarse. "Soy una persona de bajo perfil, créeme". Es un trabajo muy desafiante, especialmente porque estás tratando con gente de todo el mundo. "Tenemos que tener cuidado con las culturas, desde África a Asia. Algo normal para nosotros no lo es para un nórdico y no podemos olvidarlo. Queremos generar negocio, por supuesto. Tratamos de integrar y mantener empresas de todo el mundo. Es un gran desafío".



DE IZDA A DRCHA: NOELIA MACROS, SILVIA LÓPEZ, MARLEN ESTÉVEZ, CLARA MOLINA Y ANA MARTÍNEZ

WLW POWER

En sus cerca de dos años de vida, la red Women in a Legal World ha conseguido más que muchos. No en vano, esta “red” está liderada por mujeres top que un buen día tuvieron la genial idea de reunir al colectivo de voces femeninas en el sector legal y trabajar para empoderarlas y potenciar su liderazgo.

A pesar del importante empuje que este movimiento ha dado al sector aún queda mucho trabajo por hacer y cualquier ayuda o colaboración es bienvenida. Por esta razón y con motivo de la celebración del International Women’s Day el 8 de marzo, Iberian Lawyer, invitó a la Junta Directiva de WLW a un desayuno de trabajo donde se habló de todo y se plantó la semilla de una colaboración mensual que tomará la forma de un hub donde, bajo el nombre de IBL-Women in a Legal World Club, se tratarán todos los asuntos concernientes a las profesionales del Legal Business.

IGUALDAD

“La foto está muy mejorada, pero sigue teniendo defectos estructurales”, explica **Marlen Estévez Sanz**, presidenta de WLW y socia de Litigación y Arbitraje en Roca Junyent. “Si nos centramos en el

sector de la abogacía, la mejoría de los últimos 5 años es casi imperceptible en cuanto al acceso de mujeres a la posición de socia. Desde Women in a Legal World estamos elaborando un informe que próximamente presentaremos para analizar el porcentaje actual con el resultado que obtengamos al finalizar el año, después de todas las iniciativas que llevaremos a cabo a través del Reto 2020”, continúa. “Hay que tener en cuenta que esta es una asociación transversal que engloba a todas las profesiones del sector: notarias, procuradoras, académicas, abogadas de firmas, in-house, periodistas etc. Nuestra intención es, con este informe, ver también si ha cambiado el número de mujeres que ostentan puestos de responsabilidad. En ese aspecto, la foto actual no es buena y nuestra intención es mejorarla”. “Ese es uno de los motivos por el que quisimos crear el Observatorio por la Igualdad”, añade **Clara Cerdán Molina**, vicepresidenta de WLW y directora de asesoría jurídica de Grupo FerroAtlántica. “El objetivo es seguir construyendo -continúa- hemos avanzado, pero hay que mejorar a través de trabajo de campo, acercándonos a las in-house y a los despachos, aunque empezaremos enfocándonos en los despachos ya que nos parece más necesario. La finalidad es elaborar una especie de ‘decálogo de buenas prácticas’ para ayudar a los despachos en este sentido. Hay muchos que quieren apostar por la igualdad, pero están perdidos, no saben cómo hacerlo o por dónde empezar”.

“También queremos ver cómo aumenta el número de consejeras en Consejos de Administración que es precisamente uno de los temas que vamos a tratar en el Foro que organizamos en mayo y la sesión que llevará el título de ‘Mujeres Juristas en Consejos de Administración’, de la que también sacaremos un informe”, incide Marlen, añadiendo que “todo engarza con el reto 2020: conseguir un 20% más de igualdad; que, al finalizar este año, hayamos logrado que haya un 20% más de decanas, de juezas en el Tribunal Superior de Justicia, de consejeras en Consejos de Administración, de procuradoras, de directoras in-house etc. Por eso es tan importante el informe que estamos elaborando, porque lo realmente interesante es el balance que hagamos cuando termine el año”.

“Lo que se pretende es llegar al sector no tanto como una ‘lucha’ sino como un movimiento que termine cuando no sea necesario seguir hablando de igualdad”, puntualiza **Noelia Marcos Ispuerto**, vocal de WLW y directora de la Revista de Arbitraje Iberoamericana CIAR Global.

En septiembre de 2018, tuvo lugar el primer encuentro de WLW, y desde entonces han conseguido llegar a

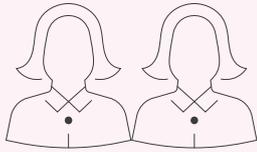


“LA FINALIDAD ES ELABORAR UNA ESPECIE DE ‘DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS’ PARA AYUDAR A LOS DESPACHOS EN ESTE SENTIDO. HAY MUCHOS QUE QUIEREN APOSTAR POR LA IGUALDAD, PERO ESTÁN PERDIDOS, NO SABEN CÓMO HACERLO O POR DÓNDE EMPEZAR”

CLARA CERDÁN MOLINA

muchas de las mujeres más influyentes de todo el país, incluyendo a la Reina Letizia. Sus socias son más de 150 mujeres profesionales del mundo jurídico en cualquiera de sus especialidades. Al contrario de lo que muchos pudieran pensar, WLW entiende que el cambio social sólo puede realizarse de la mano con la otra mitad del mundo: los hombres, como aclara su presidenta, Marlen.

“Somos una asociación de mujeres, pero tenemos claro que necesitamos a los hombres. Queremos trabajar mano a mano con ellos. El rol de los hombres es fundamental. Queremos que se involucren para que el cambio sea real. Muchos de ellos son referentes en igualdad. Precisamente por esta convicción de que los hombres y las mujeres somos complementarios y juntos enriquecemos las empresas y la sociedad, vamos a impulsar la idea de dar visibilidad a los hombres que apoyan nuestro proyecto social siendo los embajadores del cambio, amigos de WLW”.



WOMEN IN A LEGAL WORLD | WLW

WLW es una organización sin ánimo de lucro nacida en España. Sus miembros son mujeres profesionales del sector legal, con capacidad de influencia, que desean transformar el entorno en el que se desenvuelven, generando las condiciones que permitan que todos los profesionales, hombres y mujeres, tengan la misma oportunidad de brillar y conseguir el éxito en su carrera, configurando así un modelo que satisfaga a todos.

WLW tiene la visión de que España sea pionera en la consecución de un sector legal diverso a todos los niveles, en el que deje de ser excepcional ver a una mujer al frente de una firma de abogados, dirigiendo una facultad de Derecho, presidiendo el jurado de un gran premio, o liderando el servicio jurídico de una compañía cotizada.

Aspiran a tener referentes femeninos en todos los ámbitos y especialidades jurídicas, en las mesas de debate, en los medios de comunicación, en los claustros de las escuelas de negocios, en las cátedras y en los consejos.

Para ello desde WLW animan a establecer contacto y al networking para mejorar las habilidades sociales entre profesionales y lograr la inspiración recíproca, sirviendo así mismo de referencia a las generaciones futuras.



Para acceder al informe "Datos estadísticos de mujeres en puestos directivos en España en el sector jurídico" pulse aquí.



"TODO ENGARZA CON EL RETO 2020, CONSEGUIR UN 20% MÁS DE IGUALDAD. POR ESO ES TAN IMPORTANTE EL INFORME QUE ESTAMOS ELABORANDO, PORQUE LO REALMENTE INTERESANTE ES EL BALANCE QUE HAGAMOS CUANDO TERMINE EL AÑO"

MARLEN ESTÉVEZ SANZ

CORRESPONSABILIDAD

Para WLW, la educación es la piedra angular. De hecho, el origen de WLW fue un programa de mentoring dirigido a estudiantes de Derecho. "Detectamos sobre todo una carencia de referentes", explica Clara. "Vivimos en una etapa de transición, y es necesario que se dé visibilidad a mujeres que son merecedoras, que ejercen y han ejercido en puestos de responsabilidad y que, además concilian. Aunque parezca mentira siguen sintiendo la presión de tener que decidir entre ser madre o profesional, lo que nosotras llamamos el *'aha moment'*", añade Marlen.

Todos los miembros que nos visitan hoy en Iberian Lawyer son madres y ocupan cargos de responsabilidad en sus respectivas empresas. "No podría hacer lo que hago si no fuera por el apoyo de mi marido". Habla **Silvia López Jiménez**, Tesorera de WLW y socia de Inmobiliario y Urbanismo en FieldFisher. "Él es quien va al cole por los niños y es el que está en el *chat de las madres*", asegura.

“Nos gusta más hablar de corresponsabilidad que de conciliación”, afirma rotunda Marlen, explicando a continuación que para que el marco laboral facilite de verdad el ejercicio de esta corresponsabilidad es necesario que se produzcan cambios educacionales, legislativos y empresariales. “Nos consta que hay muchos hombres que se quieren coger la baja paternal y no pueden porque no está bien visto. ¡Pero si Bill Gates puede llevar a sus hijos al cole!”, exclama jocosa Marlen.

La Junta Directiva de WLW está convencida de que esta “red” también beneficiará a los hombres, que podrán hacer valer sus derechos en un marco de igualdad. Con especial atención a las generaciones que vienen detrás. “Hemos formado una agrupación especial dentro de WLW que se llama Women in a Legal World Young o, como a nosotras nos gusta llamarles, ‘younger”, bromea Clara Cerdán.

Ana Martínez Enguidanos, secretaria de WLW y directora del Gabinete de Presidencia del Consejo General de Procuradores de España, destaca que “desde que nos constituimos como asociación, nos hemos sentido apoyadas por todas las instituciones

del mundo de la Justicia. Para WLW ha sido clave la colaboración y el apoyo a la Junta Directiva de WLW del Consejo Asesor, que está formado por mujeres de reconocido prestigio”.

El Consejo Asesor está integrado por las siguientes mujeres: María Emilia Adán García, Decana del Colegio de Registradores de España, Victoria Ortega Benito, Presidenta del Consejo General de la Abogacía, Soraya Saénz de Santamaría, Ex Vicepresidenta del Gobierno y socia de Cuatrecasas, Isabel Tocino, Comité Ejecutivo del Banco de Santander, Montserrat Surroca, Responsable de Relaciones con las Cortes de la CEOE, Gloria Lomana, periodista y empresaria, Pilar Cuesta, Letrada del Consejo de Estado, Isabel Valldecabres, Directora del Gabinete de la Vicepresidenta del Gobierno, María José García Beato, Vicesecretaria del Consejo del Banco de Sabadell, Ana Ferrer García, Magistrada de la Sala Segunda del Tribunal Supremo, Marta Silva Lapuerta, ex abogada general del Estado, Ana López-Monís, notaria, y Ana Pastor Julián, Vicepresidenta Segunda del Congreso de los Diputados. (d.v.) 

Desde su fundación, las mujeres de WLW han conseguido, entre otros objetivos:

- ◉ Unir al sector a nivel transversal
- ◉ Organizar los premios WLW
- ◉ Mentorizar a 150 mentees
- ◉ Organizar talks WLW
- ◉ Promover un manifiesto por la igualdad al que se han suscrito más de cien despachos e instituciones para comprometerse a la promoción de mujeres en cargos de poder
- ◉ Elaborar tres informes jurídicos sobre diversidad, igualdad y control horario
- ◉ Realizar más de siete comisiones de trabajo, lideradas por mujeres para tratar asuntos específicos; innovación, ética etc.
- ◉ Celebrar encuentros con mujeres relevantes del panorama político y jurídico actual
- ◉ Crear un observatorio de igualdad
- ◉ Creación grupo Women Legal World Young con iniciativas y estructura propias

Algunos de los lemas de WLW son “sé parte del cambio que quieres ver” o, como dice Marlen “con el trabajo de todos no sumamos, multiplicamos”. “Necesitamos de todo”, apostilla Clara, “Ilusión, energía, las puertas están abiertas para todo el que quiera colaborar”.

UN MUNDO DE MUJERES



Iberian Lawyer organizó una mesa redonda con seis directoras de Marketing y Comunicación que llevan años trabajando en el Mercado Legal. **Alexandra Martins** de FCB Legal, **Andreia Vicente** de CCA Legal, **Florbela Silva** de BAS Advogados, **Sofia Godinho** de PRA Advogados, **Sofia Justino** de Consulting y **Susana Represas** de LinkLaters hablaron durante dos horas sobre cómo el trabajo de marketing y el hecho de estar dominado por las mujeres cambia el juego.

En Internet, encontré un sitio titulado “Marketing personal para mujeres en el mercado legal” que decía: “Aprende a usar cualidades naturales como tu

sonrisa, la amabilidad. Aprende a vestirse como corresponde. Eres lo que vendes. Un vestido sexy puede se puede usar en una fiesta pero no en una reunión”. ¿Qué les parece que este tipo de contenido esté escrito por hombres?

Sofia Godinho (SG): Pensamos en nuestra imagen porque somos profesionales, tanto mujeres como hombres. En las oficinas, hay *dress codes* tanto para mujeres como para hombres.

Andreia Vicente (AV): Creo que la gente que atiende al público tiene que pensar en la imagen en general. Ya sea hablando con abogados o clientes, también somos la tarjeta de visita de nuestra empresa.

Sofía Justino (SJ) - Todos sabemos que en este área tiene que haber cierta preocupación por la imagen, cierta postura, cierta sensibilidad, sentido común, pero eso no significa que un hombre tampoco la tenga. Me incorporé al mercado en 2004 y tal vez estos consejos fueron una premisa al principio, cuando se contrataba a la gente. No seamos hipócritas. Había una tendencia a ir a por más mujeres. Ha evolucionado mucho.

Susana Represas (SR) - La forma en que desarrollamos la profesión debido a nuestras características inherentes es también importante, no sólo la apariencia. Las habilidades de gestión y organización y la inteligencia emocional, por



ejemplo, son muy útiles en una firma de abogados. Sin embargo, creo que los equipos mixtos pueden ser una gran ventaja.

Alexandra Martins (AM) - La inteligencia emocional femenina combinada con el pragmatismo más característico de los hombres, especialmente en este área, puede complementarse muy bien.

En su entorno, uno trabaja con muchos egos. En el papel de mujer responsable de la comunicación y el marketing, ¿es más fácil transmitir un punto de vista cuando no están de acuerdo con algo?

SJ - Creo que los hombres a veces no valoran las cosas que nos tomamos a pecho. Sin

embargo, es complicado tratar con ciertos tipos de superioridad. Estamos en la dirección de un proyecto y existe esa actitud de "Ah, es una mujer, es mejor estar al loro".

SR - Nunca me he sentido así por ser mujer, tal vez lo sentí porque me dedico a comunicación y marketing. No debemos olvidar que estamos hablando de un negocio dirigido por abogados, es su mercado. Somos áreas de apoyo y ahora están empezando a entender nuestra importancia en el rendimiento de las empresas.

SJ - Cuando el marketing empezó a entrar en el mundo jurídico, existía esa pregunta sobre el área de apoyo "veamos qué hacen", pero había cierto

paternalismo y condescendencia por ser más mujeres. Hubo un gran crecimiento a expensas de los resultados también, para que pudiéramos dejar de ser "la chica que lleva la comunicación" y convertirnos en profesionales.

Y ahora las cosas han cambiado porque el mercado es todo imagen y se necesita comunicar más que nunca.

AV - Sin duda. Y cuando hablamos de temas tan delicados como la ciberseguridad, tenemos que ser muy cuidadosos porque esa reputación vuelve a estar en el punto de mira.

SG - Ya no es una profesión que se queda dentro de la oficina y ya no funciona sólo de abogado a cliente. Hay un papel



Susana Represas

"HAY QUE TENER EN CUENTA QUE EL MUNDO EMPRESARIAL NO VA AL MISMO RITMO QUE LAS NECESIDADES LOS COLEGIOS. LAS POLÍTICAS DE TRABAJO Y DE LA ESCUELA VAN POR CAMINOS DIFERENTES"

importante para la opinión pública y el mercado. En nuestra firma, llevamos a cabo una actividad en la que todas las áreas explicaron lo que estaban haciendo y el número de personas que se acercaron a nosotros para decirnos que no tenían ni idea de lo que estábamos haciendo fue increíble. En otras palabras, es importante entender que hay un plan estratégico anual para la empresa. Este año les dijimos a todos "hacemos un plan, establecemos objetivos, presupuestos, KPI's, todo".

SJ - Nuestro trabajo se empieza a respetar y el fenómeno ya es transversal. En otras palabras, comenzó en las grandes sociedades pero las micro y pequeñas empresas ya están llegando a nosotros porque ya es algo a lo que le dan una importancia extrema. Nos contratan y dejan en nuestras manos lo que hay que hacer. Siento ese respeto por el trabajo y nos ha llevado años conseguirlo.

Cuando hablamos de la reputación de las empresas, ¿qué es lo que se "vende"? ¿Tienen las empresas que seguir tendencias como la discusión sobre la igualdad de género, la tecnología, la preocupación ecológica, el impacto social?

SR - Cada tipo de cliente busca algo, pero de eso no pueden escapar las empresas. No hay que olvidar que lo que estamos "vendiendo" en realidad es el rigor técnico, la competencia a nivel general, el trabajo en sí. Portugal ha crecido y a menudo estamos hablando de transacciones en las que intervienen más de una jurisdicción y con inversores de diversos lugares y estas personas antes de elegir a alguien también hacen sus averiguaciones, por lo que nuestro objetivo ya no se limita al país. La comunicación tiene que adaptarse a cada mercado porque todos son diferentes.

Ese es un aspecto importante. Cuando hay una necesidad de comunicar algo y hacerlo de diferentes maneras, se guía a los abogados para que lo hagan de la forma que desean. Como mujeres, ¿sienten fricciones?

SG - Siempre sentí respeto por lo que pedía. Lo que puede no ser tan bien recibido es cuando hablamos de su trabajo. Un ejemplo: una "opinión experta" donde digo que el primer párrafo no es bueno. Allí, estamos entrando en un campo sensible.

AV - Incluso dije que no publicaría artículos de opinión de los abogados porque no añadían nada y me interpretaban bien la mayor parte del tiempo. Si se dice de una manera que no ayuda a la reputación en un medio en particular, tenemos que decir que no.

La tecnología ha acercado al abogado y a las empresas al público. ¿Cuáles son las plataformas que están usando hoy en día?

SJ - Las redes sociales



ANDREIA VICENTE



SOFIA GODINHO

al abogado y hay una comprensión de la tarea pero en la agenda de su trabajo, uno tiene sus prioridades.

SG - Los más jóvenes tienden a ser más receptivos a aparecer.

SR - Pero aquí también es importante hablar de lo que haces fuera del mundo social. Los eventos, los boletines, la formación, las conferencias, etc... encuentro esta diversidad muy interesante para nosotros en el área de marketing. Cuando planifico un evento, tengo que pensar claramente en lo que estoy comunicando, el sector en el que se inserta, a quién quiero invitar, lo que quiero decir es

que no invito a toda la lista de contactos y esta es también la parte buena.

son importantes pero es fundamental controlar el mensaje y la velocidad con la que se hacen las cosas. Hacer una entrevista en directo para una red es un gran riesgo. Otro es "enseñar" a los abogados a estar en las redes sociales. No se puede olvidar que está la persona que tiene familia, pero también está la cara del bufete.

AV - Gestionamos los perfiles de nuestros abogados en LinkedIn porque es principalmente una plataforma profesional.

SR - Pero no sólo las redes sociales son importantes. Internet, en general, ha cambiado todo. Hoy en día, los tiempos de respuesta son para ya o para ayer.

AM - Esto dificulta nuestro trabajo porque las solicitudes nos llegan y las transmitimos

AV - Los eventos pequeños y sectoriales son cada vez más tendencia. Esos grandes eventos no se traducen en un aumento de la cuota de clientes ni hay tiempo para hacer su seguimiento.

SJ - No podemos olvidar que todo lo que se hace a nivel de marketing tiene como objetivo final traer más trabajo y más clientes. Por lo tanto, todas las acciones tienen que ser integradas. ¿Cómo nos damos cuenta si estamos en el camino correcto? Métricas. Evaluar los resultados.

Aunque todos se conocen, son competidoras. ¿Esta competencia entre mujeres es saludable?

SJ - Siempre hemos tenido una relación sana, incluso tenemos un grupo entre nosotros llamado "Legal Management Network Portugal" (Red de Gestión Legal de Portugal). Creamos el grupo y una de las preocupaciones que teníamos era no compartir



Sofia Justino

"HUBO UN GRAN CRECIMIENTO A EXPENSAS DE LOS RESULTADOS TAMBIÉN, PARA QUE PUDIÉRAMOS DEJAR DE SER "LA CHICA QUE LLEVA LA COMUNICACIÓN" Y CONVERTIRNOS EN UNA PROFESIONAL"



INSPIRALAW

DIVERSITY & INCLUSION

SAVE THE DATE

16 April 2020
Madrid

Follow us on  

#inspiraLaw

For information awards@iberianlegalgroup.com • + 34 91 563 3691

demasiado, ser cuidadosas. Es curioso que nunca tuvimos ninguna competencia. Todas nos llevamos bien.

En esta mesa hay madres. ¿Cómo fueron sus experiencias con el embarazo y la baja de maternidad en sus empresas?

AM - Acabo de volver de baja de maternidad y me estoy adaptando de nuevo, pero recuerdo que en mi primera entrevista dije de inmediato que no haría "horas de abogado". Tengo un hijo, tengo que recogerlo de la escuela. Y nunca he tenido ningún problema. Me fui y dejé en marcha un *rebranding*. Lo dejé en manos de otra persona y por suerte salió bien.

SR - No podemos ignorar el hecho de que hoy en día existen mejores condiciones



Alexandra Martins

"NO LEO CORREOS ELECTRÓNICOS FUERA DE LAS HORAS DE TRABAJO. TIENEN MI NÚMERO PARA ALGO URGENTE Y SABEN QUE PUEDEN LLAMAR, PERO APARTE DE ESO, NO. HE ESTABLECIDO ESA BUENA COSTUMBRE DESDE EL PRINCIPIO Y FUNCIONA"

para la conciliación de la vida laboral y familiar, pero la baja por maternidad sigue siendo un momento en nuestra carrera como mujeres y es un reto volver.

Florbela Silva (FS) - Le dije a una directora de marketing que me iba a ir por casi seis meses y me dijo: "¿seis meses? Al día siguiente yo ya estaba trabajando". También se escuchan cosas así. Un cliente, por otro lado, contrató a una abogada que estaba embarazada de cuatro meses.

SJ - En mi anterior firma, todo iba muy bien hasta que nació mi hija. Hoy tiene seis años. Me fui a casa de baja y cuando volví sentí que ya no era lo mismo. Tanto es así que mi intención de irme comenzó entonces. Sentí que esperaban lo mismo de mí que antes de ser madre. Fueron nueve años sin hijos. Empecé a trabajar desde casa y fue lo peor que

pude haber hecho. No había cultura de oficina en casa. Se veía como una debilidad y no estaba bien visto. No señalé a nadie, sólo hablo de la cultura de la sociedad. Y no fue hace tanto tiempo, fue hace dos años.

SR - Hay que tener en cuenta que el mundo empresarial no va al mismo ritmo que las necesidades de los colegios. Las políticas de trabajo y las de la escuela van por caminos diferentes.

SJ - En este caso, tal vez es la política laboral la que está mal porque los colegios no pueden hacer fiestas infantiles a las 7 pm, están cansados. Es importante tener eso en cuenta.

AM - No leo correos electrónicos fuera del horario de trabajo. Tienen mi número para algo urgente y saben que pueden llamar, pero aparte de eso, no. He establecido esa buena costumbre desde el principio y funciona. (p.c.)



FLORBELA SILVA

NUMO MALDONADO SOUSA



PORTUGAL

¿UN DESTINO DE INVERSIÓN?

N

Nuno Maldonado Sousa, socio de Kennedys en Lisboa, ha estado trabajado en el mercado durante años y ha vivido los cambios que se producen. Portugal está en el mapa de los inversores procedentes de Europa y América del Sur, pero “los modelos de contratación se han institucionalizado, lo que no favorece el dinamismo y la versatilidad que requieren los nuevos proyectos”, afirma. Al final, ¿cómo funciona?

“PARA TENER PROYECTOS GANADORES ES NECESARIO ADOPTAR SOLUCIONES ADECUADAS Y A MEDIDA, Y ESTO REQUIERE DE RESPONSABLES AUDACES”

¿Considera que el Private Equity sigue siendo importante para el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en Portugal?

Quando hablamos de Private Equity es importante

Nuno Maldonado Sousa CV

Nuno Maldonado Sousa es socio de Kennedys en Lisboa desde 2019, como resultado de la fusión de la firma inglesa con N. Maldonado Sousa & Associados. Es licenciado en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad de Lisboa (1991), tiene un Master en Gestión por el ISCTE (2013) y un Doctorado en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidad Nueva de Lisboa (2014). También asistió a cursos en Berkley (Haas) y Harvard, donde completó el Programa de Negociación de Ejecutivos Superiores en 2011. Con más de 25 años de experiencia, su práctica se extiende a las áreas de derecho comercial y corporativo, derecho laboral, derecho de la construcción, derecho inmobiliario y ciencias de la salud, tanto en litigación como en áreas no contenciosas. También es árbitro del CAAD y Vicepresidente de la Asamblea General de la ALP - Associação Lisbonense de Proprietários.

distinguir dos realidades que tienen características muy diferentes; por un lado, tenemos instituciones constituidas para financiar empresas mediante la toma de posiciones de capital, que también actúan como garantía de la inversión y, por otro lado, inversores independientes, que suelen actuar en grupos más o menos organizados, que canalizan el capital de los ahorradores ricos. Creemos que el capital de riesgo sigue siendo una forma válida de operación. En el segundo grupo de inversores, hemos visto sorpresas. Estos grupos de inversores suelen estar compuestos por altos directivos que financian empresas y proyectos para mejorar el rendimiento de sus activos. Aunque no desempeñan funciones ejecutivas, a menudo han aportado la serenidad que les falta a los empresarios más jóvenes y el conocimiento de los mercados más sofisticados y también son canales que permiten el acceso a las redes y los mercados. Esta es una

“CREEMOS QUE ES SALUDABLE DIVIDIR LA FINANCIACIÓN POR CAPITAL - CAPITAL PRIVADO - POR FONDOS PÚBLICOS, NACIONALES O EUROPEOS Y CRÉDITO BANCARIO”

realidad a la que estamos atentos y las operaciones que hemos seguido han tenido un éxito notable si se miden a medio plazo.

Lo que usted dice es que ¿las empresas de nueva creación siguen siendo una inversión segura? Muchos proyectos no han tenido continuidad.

El concepto de startup que consideramos es el que

▶ ▶ ▶

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

Search for The Latin American Lawyer or IBL Library on



importamos de los Estados Unidos; son empresas que son vehículos de un proyecto que a veces es un éxito y a veces no. Los exitosos tienen continuidad, los fracasados no y por eso se liquidan rápidamente para liberar recursos para otro intento. La medición del resultado de las iniciativas por parte del inversionista tiene que hacerse por el conjunto de operaciones, a medio o largo plazo. Algunos inversionistas hacen bien su trabajo, otros no tan bien. La medición atomizada no parece tener mucho sentido en este concepto de inversión. La seguridad de la inversión se asocia con el rendimiento esperado; las empresas de nueva creación forman parte de los medios disponibles y tienen que verse con su calificación.

¿Ha cambiado mucho el mercado?

Solemos seguir las operaciones en el lado financiado, lo que sólo permite una visión muy parcial del sector. La impresión que

"PORTUGAL SE ENCUENTRA PRINCIPALMENTE EN EL SECTOR DE LA ALTA TECNOLOGÍA, EN LAS CIENCIAS DE LA SALUD Y EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A EMPRESAS DE ALTO NIVEL TÉCNICO"

tenemos es que los modelos de contratación se han institucionalizado, lo que no favorece el dinamismo y la versatilidad que requieren los nuevos proyectos. Para tener proyectos ganadores es necesario adoptar soluciones adecuadas y a medida, y esto requiere de responsables audaces.

¿Están interesados los fondos extranjeros?

Hemos recibido solicitudes de grupos de inversores extranjeros que quieren desarrollar PYMES (Pequeñas y medianas empresas) con inversiones moderadas, principalmente de Europa y América del Sur, que hemos canalizado a los agentes adecuados. Hay intereses y las operaciones seguirán apareciendo.

La Comisión de Mercado de Valores Mobiliarios (CMVM) ha criticado el excesivo peso de la concesión de préstamos, concretamente a través de préstamos de accionistas, a empresas en las que interviene el capital riesgo, "muy cerca de la actividad bancaria", dicen.

¿Cuál es su opinión?

Es una tendencia que hemos visto en las instituciones de capital de riesgo, pero que ya no vemos cuando hablamos de grupos de inversores, que normalmente comparten la financiación de los proyectos con otras fuentes, de manera programada. Nos parece la solución preferible, insertar las empresas financiadas en el mercado. Entonces se evalúan los proyectos y se obliga a los empresarios a competir diariamente y a

"LA IMPRESIÓN QUE TENEMOS ES QUE LOS MODELOS DE CONTRATACIÓN SE HAN INSTITUCIONALIZADO, LO QUE NO FAVORECE EL DINAMISMO Y LA VERSATILIDAD QUE REQUIEREN LOS NUEVOS PROYECTOS"

superar su rendimiento. Creemos que es saludable dividir la financiación por capital - capital privado - por fondos públicos, nacionales o europeos y crédito bancario. La presencia de estas entidades en las operaciones es un sello del potencial de los proyectos.

¿Qué áreas de inversión son las más significativas? El sector inmobiliario ha cobrado fuerza en los últimos años.

El sector inmobiliario es siempre un destino para la inversión en Portugal y nosotros también lo hemos notado. Sin embargo, hemos visto que estas formas de financiación aparecen asociadas a otras áreas de la actividad económica. Las operaciones que hemos tenido en Portugal son principalmente en el sector de la alta tecnología, en las ciencias de la salud y en la prestación de servicios a empresas de alto nivel técnico. (p.c) 



EL PLEITO COMO INVERSIÓN

by desirée vidal

A finales del pasado mes de enero Iberian Lawyer se hacía eco de la noticia del asesoramiento de CMS a AC Advantage - Credit Strategies, fondo gestionado por Arcano, en la primera titulización de créditos de litigios que se ha llevado a cabo en Europa de acuerdo a la información ofrecida por la firma. La transacción consistió en la adquisición por parte del citado fondo de algunos de los préstamos de El Reclamador con diferentes procedimientos de reclamación por 3,2 millones de euros.

La realidad es que las operaciones en este tipo de fondos son cada vez más frecuentes en el mercado jurídico de España. Por este motivo, desde Iberian Lawyer hemos querido acercarnos a los pros y contras de los fondos de litigios consultando a algunos de los principales actores de estas transacciones, despachos de abogados especializados en este tipo de operaciones y empresas dedicadas a estos fondos de inversión.

“Para CMS una operación de esta magnitud y tipología refleja el compromiso con la innovación dentro del área de Mercados y Servicios Financieros”, afirma **Ignacio Ramos**, counsel del departamento de Mercados y Servicios Financieros de CMS Albiñana & Suárez de Lezo. Pero ¿cómo pasa un pleito de ser un problema a una oportunidad de negocio? “En estos casos el pleito representa, económicamente, un derecho de crédito, cuya materialización dependerá del resultado del litigio”, contesta Ramos.

HISTORIA

Cristina Soler, directora de Ramco Litigation Funding nos explica que la financiación de litigios surgió como una solución a determinados problemas comerciales del sector legal puesto que “en general, las estructuras de muchos de los grandes despachos no están diseñadas para que el despacho asuma el riesgo del éxito en los litigios. Por ello, la financiación de litigios se consolidó inicialmente en sectores donde la litigación es especialmente costosa, por la necesidad de especialización técnica de los profesionales y la especial relevancia económica del debate y pretensiones en juego”.

La historia del litigation funding se remonta a Australia hace más de 100 años y ha pasado, por ejemplo, de estar prohibido en el Reino Unido a ser una industria pujante desde su legalización en ese país en los años 60. Según **César Cervera**, managing partner & co-founder de Rockmond Litigation Funding “en la actualidad es tan importante, que legislaciones como la de Singapur y Hong Kong, lo han regulado para tener un entorno favorable al mismo. En España se están financiando litigios desde hace más de 6-7 años, sin embargo, no había fondos establecidos y se tenía que ir a buscar la financiación fuera, con el coste que eso generaba, por ese motivo sólo asuntos de mucha cuantía eran susceptibles de ser financiados. Con posterioridad algunos fondos empezaron a contar con algún representante en España y eso facilitó la financiación de algunos asuntos”.

Desde la firma de consultoría global Álvarez & Marsal, **Juan J. Valderas**, managing director de Disputes & Investigations y **Raúl Chamorro**, senior director del mismo departamento detallan que en la financiación de litigios por un tercero (TPF por las siglas en inglés del término Third Party Funding), este “asume con este mecanismo, en todo o en parte, el riesgo del procedimiento y, como contrapartida, la sociedad (o persona física) involucrada en el litigio lo elimina en la misma medida, tanto el riesgo de tener que asumir la pérdida por esos costes en caso de obtener una sentencia adversa en el procedimiento, como el derivado de la incertidumbre del coste potencial que podría suponer el procedimiento completo”. Desde el despacho indican además que el TPF es especialmente atractivo para sociedades (o personas físicas) que podrían ejercer una reclamación importante en términos económicos, pero no disponen de recursos suficientes para afrontar el procedimiento o no quieren asumir los riesgos derivados del mismo.

PAPEL DEL ABOGADO

“En principio, la labor que desarrolla el abogado en el litigio, al menos desde un punto de vista técnico, no se ve afectada, pues su función es la misma con independencia de que su factura sea pagada por el cliente o por el TPF”, explican desde Álvarez & Marsal. “Sin embargo, la intervención de un TPF sí puede tener un impacto significativo en la actividad de los bufetes de abogados desde dos puntos de vista: como una nueva fuente de negocio, trabajando para el TPF haciendo una evaluación preliminar del caso, o bien, desde un punto de vista



IGNACIO RAMOS



CRISTINA SOLER



CÉSAR CERVERA



JUAN J. VALDERAS



RAÚL CHAMORRO

OMISIONES Y RESTRICCIONES EN MATERIA DE TPF EN LAS JURISDICCIONES ESPAÑOLA Y PORTUGUESA

	ESPAÑA	PORTUGAL
Admisibilidad de TPF	No se prohíben los TFP. Sin jurisprudencia.	
Marco regulatorio existente	No existe marco específico. Tampoco organismos públicos reguladores/supervisores.	
Revelación y gestión de conflictos de interés	No existen normas específicas. Sin jurisprudencia.	
Limites a la ganancia de la entidad financiera	Sujeto a la Ley de Contratación. Sin jurisprudencia.	
Asignación e imposición de costas y security for costs	La parte perdedora corre con las costas, con ciertas restricciones en casos de banking litigation. No puede haber imposición de costas a una tercera parte. Los Security for costs no existen en la legislación española	La parte perdedora corre con las costas. No puede haber imposición de costas a una tercera parte.
Admisibilidad de acuerdos de tasas de contingencia para abogados	Las tasas de contingencia están permitidas en la legislación española. Estuvieron prohibidas hasta 2008, cuando el Tribunal Supremo suprimió la prohibición.	Las tasas de contingencia no están permitidas.

Fuente: *Analysis of Third Party Litigation Funding in European Collective Redress*. Oct. 2019. US Chamber Institute for Legal Reform.

comercial, haciendo posibles casos que de otro modo no llegarían nunca a los tribunales. Ya existe una tendencia activa a que los abogados traten de identificar procedimientos que puedan ser atractivos para un TPF con el objetivo presentárselos". Para **Javier Vasserot**, co-founder de Class Actions & Outliers Investments, el negocio es financiero. "Los bufetes -puntualiza- pueden explorar asociarse con fondos profesionales, ya sea en general o caso a caso. Sin embargo, hacerlo como inversores supone un conflicto de interés e independencia difícilmente superables en mi opinión".

Por su parte, **Bernardo Cremades Jr.**, partner de B. Cremades, nos detalla los criterios de selección generales que ha de reunir un pleito para ser atractivo para un fondo: la cuantía del pleito y monto a financiar, las posibilidades de éxito del caso desde un punto de vista legal, las perspectivas de cobro al demandado y los asesores jurídicos del cliente. "Otros factores, como por ejemplo perspectivas de llegar a un acuerdo extrajudicial o duración del procedimiento, también son tenidos en cuenta habitualmente", nos explica. En cuanto a la cuantía mínima del pleito, este



YA EXISTE UNA TENDENCIA ACTIVA A QUE LOS ABOGADOS TRATEN DE IDENTIFICAR PROCEDIMIENTOS QUE PUEDAN SER ATRACTIVOS PARA UN TPF CON EL OBJETIVO PRESENTÁRSELOS

ÁLVAREZ & MARSAL

depende de cada fondo, apunta Cremades. "Hay fondos que solamente buscan financiar litigios de más de 50 o 100 millones de euros, mientras que otros se enfocan en litigios de entre 5 y 20 millones de euros. Incluso hay fondos que compran carteras de litigios más pequeños, que en su volumen conjunto pueden llegar a decenas de millones de euros. Por tanto, son litigios de una cuantía considerable. En EEUU hay fondos que invierten en litigios de alrededor de 1 millón de euros, principalmente en

casos de daños personales ('personal injury'). En Europa empieza a florecer una industria de fondos que cubren esta franja, aunque es difícil encontrar financiación para montos tan bajos”.

Los parámetros mínimos y máximos varían según el perfil del inversor. “Los casos que se financian suelen tener gran relevancia económica y en el mercado el criterio orientativo que se utiliza para obtener los parámetros de financiación esperados es que la ratio entre inversión y cuantía reclamada sea de 1:10”, dice Cristina Soler, responsable de Ramco. Según nos cuenta, el mercado de la financiación de litigios, aunque es claramente internacional, se concentra sobre todo en Reino Unido, Australia y Estados Unidos. “En España, la financiación de litigios ya se percibe como una alternativa consolidada”, dice Soler. “Los arbitrajes internacionales españoles, algunos de ellos relativos al sector de la energía, importantes procesos civiles, colectivos y de consumo, así como mercantiles, ya han sido objeto de financiación”.



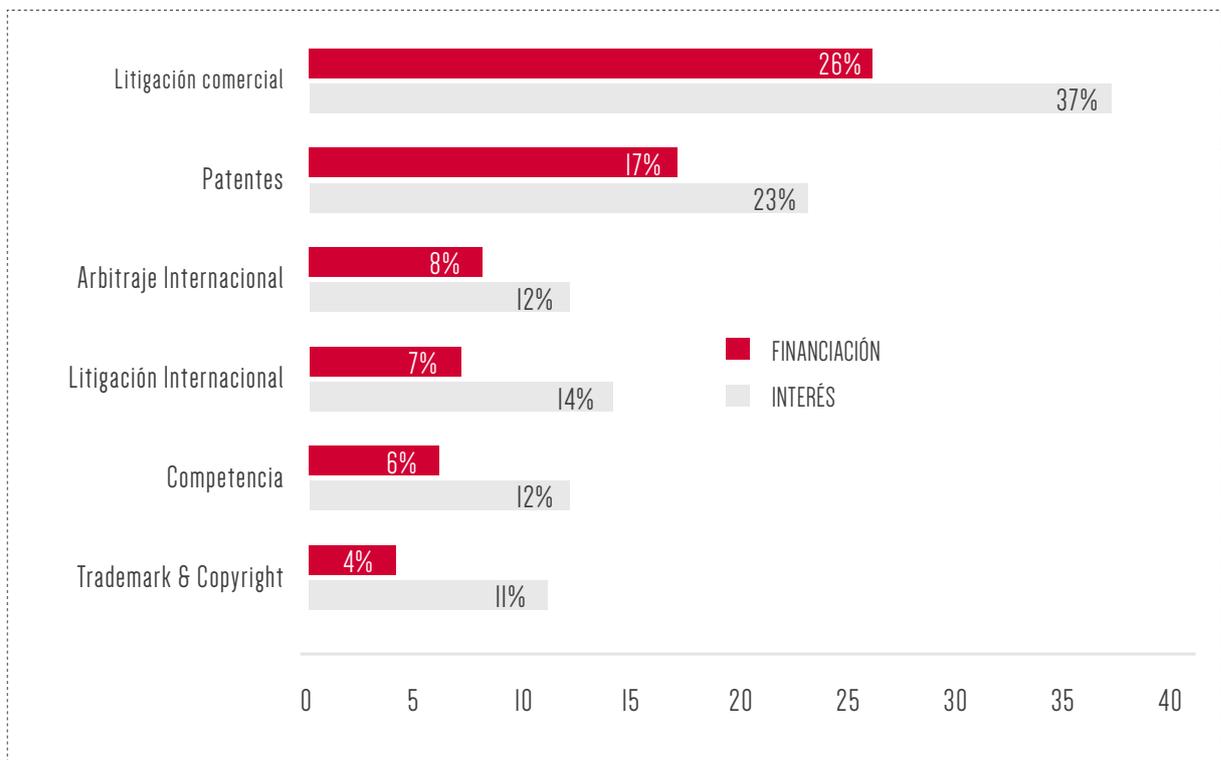
HAY FONDOS QUE COMPRAN CARTERAS DE LITIGIOS MÁS PEQUEÑOS, QUE EN SU VOLUMEN CONJUNTO PUEDEN LLEGAR A DECENAS DE MILLONES DE EUROS

B. CREMADES JR.

EL EMBUDO DE LOS TPF

Según Woodsford Litigation Funding, una transacción típica de TPF fluye a través de un embudo que incluye varios pasos, en los que los 3 actores involucrados (demandante, fondo y abogado

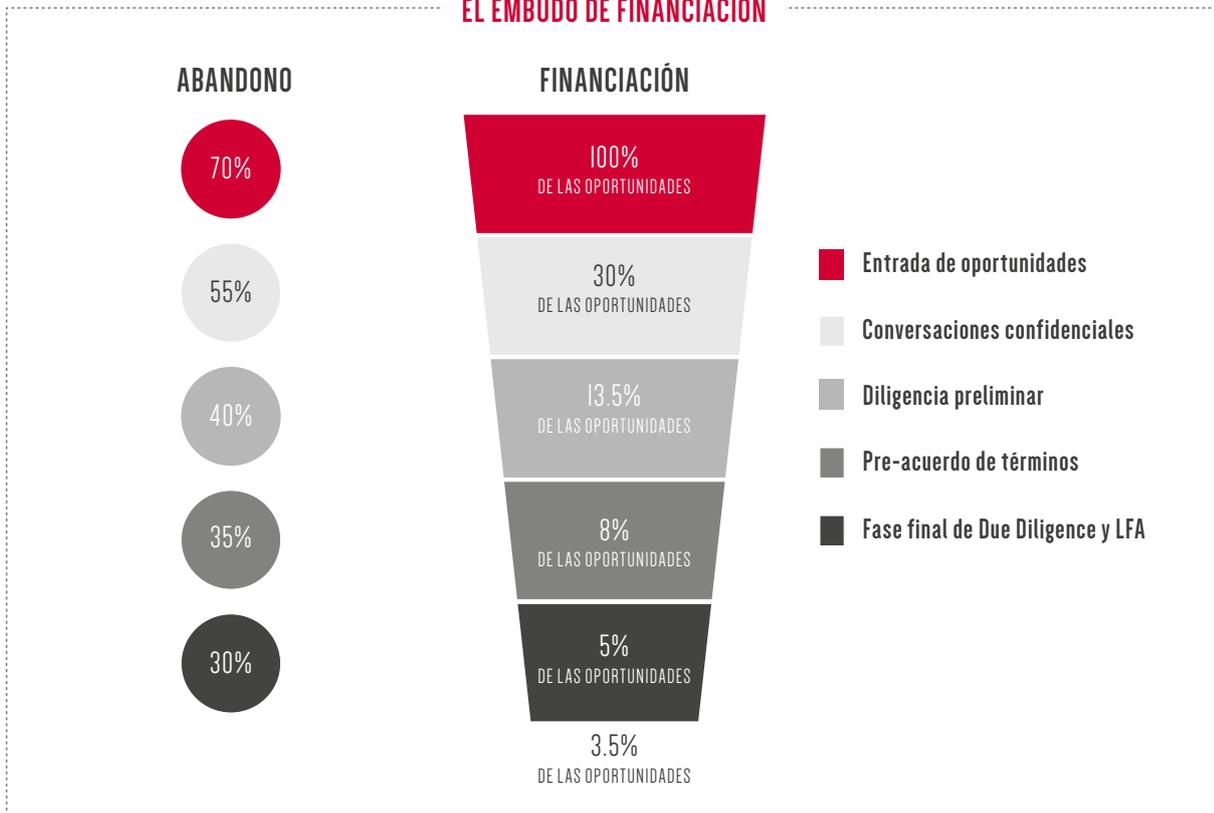
CÓMO EL INTERÉS SOBREPASA LOS NIVELES DE FINANCIACIÓN ENTRE LAS ÁREAS MÁS COMUNES DE TPF EN LOS PRINCIPALES MERCADOS (US, UK Y AUSTRALIA)



Fuente: Bloomberg Law 2019 Commercial Litigation Finance Survey

EL EMBUDO DE LOS TFP

EL EMBUDO DE FINANCIACIÓN



Fuente: Woodford Litigation Funding

del demandante) avanzan en las discusiones y se lleva a cabo un proceso de due diligence para que el fondo determine si la propuesta de financiación es viable. El proceso de diligencia es tan técnico y detallado que sólo el 3,5% de las oportunidades iniciales alcanzan el final y se les concede un Acuerdo de Financiación de Litigios (LFA). El resto, se quedan en el camino en anteriores etapas del embudo.

DILACIÓN E INCERTIDUMBRE

Aunque en España han empezado a sonar con más fuerza este tipo de fondos desde hace unos cinco años, desde Álvarez & Marsal aseguran que “los litigios judiciales en España no resultan especialmente atractivos para los TPF debido a la dilación temporal de estos procedimientos como consecuencia de la lentitud de nuestro sistema judicial. A esta lentitud hay que sumar,

además, una alta incertidumbre sobre la duración de un procedimiento en España, que dependerá no solo de los recursos que puedan realizarse, sino también



LOS LITIGIOS JUDICIALES EN ESPAÑA NO RESULTAN ESPECIALMENTE ATRACTIVOS PARA LOS TPF DEBIDO A LA DILACIÓN TEMPORAL DE ESTOS PROCEDIMIENTOS COMO CONSECUENCIA DE LA LENTITUD DE NUESTRO SISTEMA JUDICIAL

ÁLVAREZ & MARSAL

de manera muy significativa de la suerte que tengas con el juzgado que te toque”.

Nos aclaran que la situación es muy diferente en el caso de la financiación de procedimientos arbitrales internacionales con partes españolas implicadas ya que, por una parte, los plazos de los procedimientos arbitrales internacionales son pactados entre las partes y “por tanto no quedan al arbitrio de los recursos que puedan interponerse ni del juzgado en el que estos se instruyan”. Por otra parte, los procedimientos arbitrales internacionales suelen suponer unos costes significativos para las partes implicadas, que facilitan la decisión de plantearse la financiación del procedimiento por parte de un tercero”, afirman.

César Cervera, de Rockmond, opina que España tiene un buen potencial para este tipo de temas, ya que “tiene una jurisdicción confiable donde se puede financiar pleitos y también buenos asuntos arbitrales. Lógicamente la clave es escoger bien los temas, pues no todos los asuntos se pueden financiar, aunque tengas buenas perspectivas de éxito”.

También es de esta opinión Javier Vasserot, de Outliers Investments. “En España la litigiosidad, especialmente los masivos y grandes arbitrajes, han ido en aumento los últimos años y el mercado está bastante virgen, por eso es un buen caldo de cultivo”. Aunque la legislación actual española permite a los fondos operar como cualquier otro fondo, Bernardo Cremades Jr. opina que se podrían tomar algunas medidas para que España sea un mercado más atractivo en este sentido. “En tanto los jueces españoles sigan considerando que el arbitraje tiene asiento en el artículo 24 de la Constitución (derecho de tutela judicial efectiva) en vez de en su artículo 10 (autonomía de la voluntad), continuarán anulándose incorrectamente laudos por los tribunales españoles. Es decir, en la medida en que los jueces españoles en las acciones de anulación de laudos sigan entrando a valorar si la motivación que hacen los árbitros en sus laudos es incorrecta o insuficiente, como si los laudos no fueran decisiones finales, los fondos se pensarán mucho si financian arbitrajes con sede en España. Afortunadamente, el Tribunal Constitucional está revisando actualmente esta cuestión como resultado de un recurso de amparo presentado por nuestro despacho, el cual esperamos que fije una doctrina clara e inequívoca en materia de anulación de laudos por cuestiones de motivación y/o de orden público”. En cuanto a la litigación -continúa- sería muy conveniente que el legislador promulgara legislación “para habilitar las acciones de clase (class actions).



JAVIER VASSEROT



BERNARDO CREMADES JR.

Actualmente, tenemos colapsados los juzgados con miles de pleitos idénticos (Bankia, Banco Popular, cláusulas suelo, etc.). La financiación individual de cada uno de estos pleitos no es muy rentable. En cambio, si se permitiesen acciones de clase, esos miles de pleitos desperdigados estarían ante un único juzgado. Eso no solamente descargaría de trabajo a muchos juzgados, sino que además presentaría una buena oportunidad para que los fondos financiaran esas acciones de clase”.

DISPUTAS COMERCIALES Y ARBITRAJES

Pero ¿qué tipo de pleitos cubren los fondos? “Lo importante es que haya un retorno monetario para el fondo”, afirma B. Cremades Jr. “Por lo general no van a financiar litigios en los que el remedio buscado sea de naturaleza no monetaria. Hay excepciones, como la litigación por títulos valores, productos financieros, patentes, etc. que pueden venderse



Europe's **Leading** Legal Innovation Event

April 20 - 21, Amsterdam



Reena SenGupta
Legal Strategy Consultant
(RSG Consulting)



Anna Lozinsky
General Counsel (Loréal)



Wendy Butler Curtis
Chief Innovation Officer (Orrick,
Herrington & Sutcliffe LLP)



Vincent Cordo
Central Legal Operations Officer
(Shell International)



Chris Ryan
Managing Director
(HBR Consulting)



Jeroen Plink
CEO (Clifford Chance
Applied Solutions)

KEEP AN EYE ON

LEXPO.COM FOR NEW SPEAKERS



Mediapartners

fácilmente en el mercado y, por tanto, el fondo pudiera obtener un retorno monetario rápidamente tras una victoria en el procedimiento. Dicho lo anterior, en general los fondos buscan litigios de índole comercial y, si puede ser en arbitraje, mejor, porque los juzgados están colapsados. Ello se debe a que el tiempo de duración de un procedimiento tiene impacto en la tasa de retorno del fondo. Es decir, cuanto más rápido obtenga el retorno esperado, mayor es su beneficio. Por el contrario, los fondos generalmente no financian procedimientos penales, ya que la indemnización suele ser baja (al menos en España) y su tramitación es muy lenta. Tampoco he visto que financien pleitos de naturaleza laboral, aunque no es descartable”, comenta.

César Cervera, de Rockmond, opina que las disputas comerciales son los asuntos que más interesan, ya sean judiciales o arbitrales: “incumplimientos de contrato, daños, reclamaciones de cantidad, etc. Los arbitrajes de inversión son asuntos que casan muy bien en la financiación”.

Por su parte, Cristina Soler, de Ramco, valora que “la financiación de litigios se ha consolidado en pleitos y arbitrajes en el área del derecho de la competencia, mercados regulatorios, mercados bancarios y financieros, energías renovables, proyectos de capital e infraestructuras y propiedad industrial e intelectual”.

WIN WIN DEAL

Todos coinciden en que son más las ventajas que los inconvenientes de este tipo de fondos. “Hasta la irrupción de los fondos, había muchas situaciones en las que el cliente tenía un buen pleito, pero no podía costearlo. Ello resultaba en que el cliente no obtenía remedio y el abogado perdía negocio. Con la irrupción de los fondos, tanto el cliente como el abogado salen ganando, ya que se litigan más reclamaciones con buenas perspectivas de prosperar. Además, por



CON LA IRRUPCIÓN DE LOS FONDOS, TANTO EL CLIENTE COMO EL ABOGADO SALEN GANANDO, YA QUE SE LITIGAN MÁS RECLAMACIONES CON BUENAS PERSPECTIVAS DE PROSPERAR

B. CREMADES JR.

cuanto el fondo hace una revisión exhaustiva del litigio antes de financiarlo, el abogado y el cliente obtienen la opinión informada de un tercero en cuanto a las perspectivas de éxito”, observa B. Cremades Jr.

“Las ventajas de la financiación de litigios son muchas y para las dos partes”. Desde Álvarez & Marsal coinciden y argumentan por qué: “la intervención de un TPF puede permitir que una persona o empresa con pocos recursos pueda aspirar a obtener justicia. En este sentido, es una herramienta igualadora”.

Es importante entender que, si el reclamante pierde el litigio y no logra compensación, el TPF pierde también el dinero que aportó. Por su parte, el TPF tiene la posibilidad de efectuar una “due diligence” del procedimiento antes de tomar la decisión de financiarlo, de modo que solo invertirá en los procedimientos en los que su evaluación de riesgos y expectativa de rentabilidad le resulte favorable.

Puestos a buscar inconvenientes, ellos mismos mencionan que “en procedimientos arbitrales en curso, la aparición en escena de un TPF podría crear un conflicto de interés con alguno de los árbitros designados que supondría una dilación temporal del procedimiento derivado de la designación de un nuevo árbitro. En este sentido, las normas de las principales cortes de arbitraje internacional suelen requerir a las partes de la disputa que informen, tan pronto como sea posible, de la intervención de un TPF en el procedimiento para que pueda ser evaluada. Por último, hay que destacar que la figura del TPF no está permitida en todas las jurisdicciones, lo que impone ciertos límites a su actividad”.

Vasserot destaca que el ser humano es litigioso por naturaleza, convirtiendo a este tipo de fondos en un “caladero inagotable y un productor universal”. “Como contras la gran capacidad de análisis que requiere: jurídico, regulatorio, contable, financiero... para encontrar soluciones que satisfagan a ambas partes. Por otra parte, el riesgo de perder siempre existe. Es binario”.

Desde Rockmond, César asegura que no hay ningún inconveniente para los casos masivos y pone, como ejemplo el caso del Cartel de Camiones, entre otros. “Los casos masivos requieren una gran capacidad de organización y medios tecnológicos. Es nuestra especialidad”, apunta Vasserot. Cristina Soler menciona otros ejemplos en los que ha intervenido: Ramco y Unipost Correos, demandas contra Banco Popular (ahora Banco Santander), entre otros. ■



ANA GÓMEZ HERNÁNDEZ

ASNALA: EL MÚSCULO DEL DERECHO LABORAL

El 12 de marzo, Iberian Lawyer celebra la I edición de los Labour Awards con el propósito, entre otras cosas, de estimular la competitividad entre los bufetes y abogados de España que se centran en el área de Derecho Laboral y de reconocer la excelencia de los expertos en este sentido. Por este motivo hemos querido acercarnos a ASNALA, la Asociación Nacional de Laboralistas de nuestro país que, fundada en 1997, reúne a más de medio millar de profesionales del sector. Desde 2017, esta asociación está presidida por una mujer, **Ana Gómez Hernández**, socia en Ceca Magán.

Han pasado ya más de veinte años desde la fundación de ASNALA. Una de las primeras cosas que usted hizo tras asumir el cargo en 2017 fue formar una junta directiva paritaria. ¿Cómo fue esta experiencia?

Asumir el cargo de presidenta de ASNALA fue todo un reto para mí y lo hice con gran ilusión y orgullo, tanto a nivel personal como profesional. Trabajar en la Junta Directiva como vicepresidenta cinco años antes de mi elección como presidenta, me sirvió para conocer la institución y lo que esta necesitaba en el futuro.

Para ello constituí una junta paritaria, con el objetivo de posicionar a ASNALA en el punto de referencia del Derecho Laboral, extremo que estamos consiguiendo con grandes éxitos para nosotros, pues hoy por hoy somos un referente

para las administraciones y poderes públicos del Estado y de cualquier color político, así como para los medios de comunicación del país, que nos consultan regularmente para dar nuestra opinión ante una futura reforma esperada o para interpretar una determinada sentencia y sus efectos. Como puede imaginar, entre los más de 550 socios con los que cuenta ASNALA y su espíritu de compañerismo, que es muy alto, siempre hay un laboralista para aportar dicha ayuda desde el conocimiento práctico de lo que sucede en materia laboral.

A lo largo de estos dos años en los que hemos transformado positivamente la Asociación he tenido mucho apoyo y ánimo de mis compañeros de ASNALA en general y de la Junta Directiva en particular, pues si hoy ASNALA es el punto de referencia del Derecho Laboral, puedo afirmar muy orgullosa, que es gracias al trabajo y esfuerzo realizado por la Junta Directiva que conformé en su día y que desde aquí quiero dar las gracias, porque sin ella no hubiera sido posible todo lo que hemos conseguido en apenas dos años. Su implicación ha sido fundamental y gracias al gran trabajo en equipo que hemos realizado hemos conseguido grandes éxitos.

La lucha por la igualdad laboral se produce en todos los sectores. En este sentido, como observadora y parte de este movimiento ¿cómo diría que han evolucionado las cosas? ¿observa una tendencia positiva en el ámbito del ejercicio de la abogacía? (Hablamos de salarios, de puestos de responsabilidad, de conciliación laboral, de planes de carrera...)

Se están produciendo avances significativos hacia la

igualdad plena, no obstante, desgraciadamente es un mal aún por erradicar en el sector de la abogacía. La conciliación de la vida laboral y personal en general se castiga en el mundo del sector legal. Los despachos deben avanzar para permitir que se superen los prejuicios y sesgos de género. Del mismo modo, siguen perviviendo dos efectos nocivos de la discriminación; uno es el techo de cristal, haciendo casi imperceptible la representación del talento femenino en las organizaciones y otro es la brecha salarial.

En resumidas cuentas, estoy convencida de que la igualdad es un objetivo alcanzable, y es cuestión de tiempo.

¿Qué tiene mayor peso en las actividades ASNALA; la formación o la información?

La formación es la piedra angular de la asociación y nuestra principal obligación para con los socios, por ello organizamos varias jornadas formativas al año, entre las que cabe destacar nuestro Congreso Anual, referente entre los profesionales laboristas y sobre el que ya estamos trabajando para ofrecer al sector el XXI Congreso Nacional que tendrá lugar en la preciosa ciudad de Granada del 22 al 24 de octubre.

Por otro lado, dado el gran número de reformas que continuamente se producen en el ámbito laboral y las que se esperan en la presente legislatura, el valor de la información es crucial para poder hacer llegar a nuestro colectivo lo más rápidamente posible los contenidos actualizados, todo ello de forma ágil, eficaz y de la mano de los mejores. ASNALA está plenamente comprometida con

la excelencia, los contenidos de altísima calidad y la vocación de servicio al asociado y a la sociedad en general.

La jurisprudencia es importante en todas las ramas del Derecho, pero ¿podría decirse que es especialmente crucial para el Derecho Laboral?

En todas las ramas del derecho, la jurisprudencia es importante. En particular lo que ha ocurrido con el Derecho Laboral es que, además, se ha convertido en protagonista ya que muchas veces se han enfrentado cuestiones regulatorias muy novedosas que no estaban aún perfiladas ni claras. En este sentido ha abierto un camino, innovando, aportando seguridad jurídica y con ello ayudando a los operadores jurídicos en nuestra práctica profesional.

La transformación digital es un paso obligado en todas las áreas del Derecho. ¿Cómo está afectando en concreto a la práctica del Derecho Laboral?

Tradicionalmente los despachos han vivido al margen de la innovación, pero el panorama está cambiando, muy influenciado por la digitalización y las oportunidades que brinda la tecnología aplicada al mundo de los servicios jurídicos.



EL PROFESIONAL DEL DERECHO DEL S.XXI DEBE TAMBIÉN ASUMIR EL RETO INTELLECTUAL DE ADAPTARSE A LOS TIEMPOS SI NO QUIERE PERDER COMPETITIVIDAD

Fruto de dicha realidad aparecen nuevas especialidades y por tanto nuevas vías de asesoramiento a nuestros clientes y al igual que el resto de sectores, el profesional del Derecho del S.XXI debe también asumir el reto intelectual de adaptarse a los tiempos si no quiere perder competitividad. Todos los estudios sobre la materia ya nos ilustran cómo los grandes despachos están realizando desarrollos muy interesantes en materia de Robotización, Big Data, Inteligencia Artificial, Blockchain o Design Thinking, consiguiendo reducir por ejemplo en algunos casos un 75% el esfuerzo en la gestión de la documentación o desarrollos que permiten predecir casi con un 90% de éxito el resultado de las resoluciones

judiciales. Además, a la hora de captar y fidelizar al talento joven ampliamente digitalizado, estos desarrollos son especialmente atrayentes, tanto es así que las facultades de Derecho ya comienzan a incorporar en sus planes de estudios materias como el Business Analytics, Smart Contracts o cómo programar en tecnología Blockchain, sin duda un reto para el perfil del abogado del S.XXI.

Los nuevos modelos de negocio traen nuevos modelos de trabajo o de prestación de servicios como el on demand lawyer (marketplaces de abogados) ¿Cómo afectan estos nuevos roles al Derecho del Trabajo en España?

En mi opinión no existe una

diferencia específica en cuanto al ámbito laboral, los «Marketplace» de abogados se encuentran en un desarrollo incipiente y muy posterior al de otros sectores. Es pronto para analizar los efectos de su irrupción en el mercado, pero qué duda cabe, es una herramienta muy interesante para minimizar costes y captar clientes, respetando siempre las normas deontológicas de los colegios de abogados, así como la normativa en competencia. Asimismo, debemos tener en cuenta que la población es cada vez más digital y por lo tanto nuestros clientes, en un futuro más inmediato que lejano, buscarán en dichas plataformas abogados especializados en su problemática al igual que se hace desde hace ya más de dos décadas

Objetivos e historia de ASNALA

El propósito de ASNALA es impulsar los valores de la asociación, incorporando proyectos y herramientas de trabajo que sitúen al socio en el centro de sus actividades, reforzando la identidad territorial de los grupos asociativos, promulgando una práctica todavía más preparada para afrontar las nuevas exigencias telemáticas, estimulando el interés en el asociacionismo, trabajando por la especialización, sirviendo de plataforma para favorecer la cooperación y el intercambio entre socios, aumentando el diálogo con la administración e incrementando los lazos con el resto de asociaciones laboristas.

La Asociación Nacional de Abogados Laboristas (ASNALA) nace el 18 de noviembre de 1997 a iniciativa de un grupo de letrados pertenecientes a distintos colegios profesionales especializados en la práctica forense de la legislación social.

1997-2011

José Luis Roales Nieto estuvo al frente de la Asociación como presidente durante 14 años consolidando e impulsando a ASNALA.

2011-2017

Bajo la presidencia de Martín Godino Reyes, se acuerda por unanimidad en Asamblea Extraordinaria de socios, la modificación de la denominación de Asociación Nacional de Abogados Laboristas por Asociación Nacional de Laboristas, ya que ASNALA da cabida entre sus socios a todos los profesionales del Derecho del Trabajo.

**2017-
PRESENTE**

Ana Gómez Hernández, primera mujer jurista que ocupa la Presidencia en veinte años de historia de la Asociación, y la primera en formar una junta directiva paritaria.



EL SER UN REFERENTE DE CONSULTA Y APOYO PARA LOS DIFERENTES PODERES PÚBLICOS ES UNA DE NUESTRAS LÍNEAS ESTRATÉGICAS. PODER SERLO TAMBIÉN PARA LAS INSTITUCIONES EUROPEAS E IBEROAMERICANAS ES NUESTRO RETO MÁS IMPORTANTE DE CARA AL FUTURO, EN LO QUE RESPECTA A LA INTERNACIONALIZACIÓN

en otros sectores más avanzados, como es el intercambio de bienes o de servicios más fácilmente paquetizables.

¿Cuáles son los retos de ASNALA a medio-largo plazo?

El ser un referente de consulta y apoyo para los diferentes poderes públicos es una de nuestras líneas estratégicas. Poder serlo también para las instituciones europeas

e iberoamericanas es nuestro reto más importante de cara al futuro, en lo que respecta a la internacionalización.

Fruto de esta estrategia, como adelantaba antes, es nuestro próximo XXI Congreso Nacional, que se celebrará en Granada y que contará con contenidos y ponentes internacionales de reconocido prestigio.

ASNALA es patrocinador de los Iberian Lawyer Labour Awards 2020. ¿Qué razones daría a nuestros lectores para apoyar y participar en los eventos del sector?

Es muy necesario que el sector se acerque a la sociedad en general y se cambie la visión que esta tiene del abogado, que en mi opinión es mejorable. Los eventos que destacan la excelencia de los profesionales y reconocen sus buenas prácticas son clave para el colectivo y la reputación del mismo. No podemos olvidar que nuestra profesión está basada en la reputación y la confianza, por ello celebramos y apoyamos todas aquellas iniciativas que las favorezcan o impulsen. Además, la difusión de dichos eventos más allá de nuestras fronteras es asimismo muy importante para situar a los profesionales de la abogacía española en el mercado internacional y fomentar su visibilidad internacional. (d.v.) 

Ana Gómez Hernández

CV



Gómez Hernández es licenciada en derecho por la Universidad Autónoma de Madrid y cuenta con un Máster en Derecho Empresarial por el Centro de Estudios Garrigues.

Además de presidenta de ASNALA desde 2017, Ana Gómez Hernández, es socia del área de Laboral de Ceca Magán Abogados. Gómez Hernández cuenta con más de veinte años de experiencia en materia de Derecho Laboral y ha trabajado en despachos de primer nivel, destacando su gran especialización en procedimientos relacionados con negociación colectiva, seguridad social y litigios ante tribunales del orden laboral y contencioso administrativo, entre otros numerosos asuntos de índole laboral.

Ana ha sido reconocida como una de las mujeres más influyentes de España en 2019 por la revista Yo Dona. Además, es profesora del Máster de Acceso a la Abogacía de la Universidad Rey Juan Carlos, y miembro del Foro Español de Laboralistas (FORELAB) y de la European Employment Lawyers Association (EELA). Conferenciante y autora de numerosas publicaciones jurídicas, colabora asiduamente con distintos medios y editoriales legales de prestigio.



EL FUTURO ES SOSTENIBLE

por patricia cardoso

Para el podcast "Iberian Lawyer Legal Talk", IB entrevistó a **Stephanie Silva**, general counsel de Tap Portugal, y a **Bruno Ferreira**, socio de las prácticas de Banca y Finanzas y Mercados de Capital de PLMJ. Los dos hablaron sobre la creciente importancia de la sostenibilidad y sobre cómo una mujer en un puesto de responsabilidad puede marcar la diferencia como modelo a seguir en una de las mayores empresas de Portugal.

Stephanie Silva es la jefa del Departamento Jurídico de TAP desde 2018 y ha estado involucrada en un momento crucial en la historia de la empresa portuguesa. Como ella explica, TAP está a punto de celebrar un gran aniversario y los números no mientan sobre la relevancia de su nombre en el mercado. "En los próximos días, celebraremos los 75 años. Fundada en 1945, somos una empresa que también ha formado parte de la historia de Portugal.

“

EN 2019, TAP TRANSPORTÓ 17 MILLONES DE PASAJEROS. HOY EN DÍA VUELA A 80 DESTINOS Y TIENE MÁS DE 100 AVIONES

STEPHANIE SILVA

”

Tiene un tremendo impacto en la economía y el turismo del país. Si miran los números, en 2019, TAP transportó 17 millones de pasajeros. Hoy en día vuela a 80 destinos y tiene más de 100 aviones.” Stephanie también señala que TAP tiene ahora nueve mil empleados, sin duda uno de los mayores empleadores del país.

A nivel internacional, TAP se ha vuelto cada vez más importante también. En los primeros nueve meses de 2019, el 77% de las ventas de billetes de TAP se realizaron fuera de Portugal, por lo que se puede ver nuestra relevancia en el mercado”, dice.

NUEVA FLOTA

Como GC, Stephanie sigue cada compra y se asegura de que la empresa va por buen camino. Para los próximos años, TAP está implementando un ambicioso plan de renovación y transformación. “Estamos reemplazando los viejos aviones por otros nuevos. El año pasado, recibimos 30 aviones nuevos y para 2025 esperamos recibir 71 aviones. Es una gran inversión. Es importante saber que estos aviones tienen motores mucho más eficientes, por lo que tiene un impacto significativo en términos de disminución del consumo de combustible. Eso significa menos emisiones de CO₂. Si consideramos el “Índice de Rendimiento Ambiental” (EPI), es decir, las emisiones de CO₂ por pasajero y vemos los números de 2015 a 2018, el EPI de TAP ha disminuido un 13,5%. Esta inversión en la flota también tiene efectos positivos en el medio ambiente”, dice. Esta apuesta por la lucha medioambiental no es sólo un capricho. GC y Bruno Ferreira coinciden en que tanto los inversores como los consumidores están teniendo en

STEPHANIE SILVA CV



Stephanie Silva comenzó a trabajar como abogada asociada en Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, RL, de 2005 a 2009. Fue asistente jurídica del Subsecretario de Estado de Industria y Desarrollo, entre 2009 y 2010. En 2011, pasó a ser abogada asociada del departamento de Derecho Corporativo de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Asociados. De 2016 a 2018, fue abogada asociada en PLMJ - Sociedade de Advogados, Departamento de Derecho Empresarial de RL. Desde 2018, es la responsable del área jurídica de TAP Portugal.

“

ESTAMOS REEMPLAZANDO LOS VIEJOS AVIONES POR OTROS NUEVOS. EL AÑO PASADO RECIBIMOS 30 AVIONES NUEVOS Y PARA 2025 ESPERAMOS RECIBIR 71 AVIONES. ES UNA GRAN INVERSIÓN

STEPHANIE SILVA

”

» » »

4th Edition

GoldAwards

●●●●● by Inhousecommunity

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

For more information please visit www.iberianlawyer.com
or email awards@iberianlegalgroup.com

SAVE THE DATE

5 November 2020
Madrid

Sponsor



Follow us on



#IBLGoldAwards

BRUNO FERREIRA CV



Bruno es socio de PLMJ desde 2016 en las prácticas de Banca y Finanzas y Mercados de Capital, y tiene más de 15 años de experiencia en el asesoramiento jurídico en estas áreas. Se especializa en el asesoramiento de transacciones complejas en Portugal y a nivel internacional, combinando el asesoramiento transaccional y regulatorio con el asesoramiento en cuestiones financieras, incluyendo operaciones de financiación de proyectos, financiación apalancada y financiación basada en activos. Es autor de numerosos libros y artículos sobre derecho bancario, corporativo y de valores. Bruno es miembro del Laboratorio de Gobernanza de Portugal y del Instituto Portugués de Gobernanza Corporativa. También es director de la Corporate Law Association in Review, que publica una de las revistas jurídicas más prestigiosas de Portugal.

cuenta los estándares sociales de las empresas. Para Bruno, “hay un empuje desde el nivel de los CEO y los consejos de administración, así como de los consumidores para estos temas. Sucede lo mismo cuando TAP elige nuevos aviones, es bueno para la empresa pero los consumidores también sienten que es importante. Es un buen impulso para trabajar en el impacto social y la sostenibilidad”. Como GC, Stephanie ya considera estos asuntos cuando se trata de la subcontratación. “Aunque creo que en los próximos años, cuando un cliente tenga que decidir qué abogado contratar, el precio y la calidad seguirán siendo los factores más relevantes, cada vez más bufetes de abogados perciben que los clientes tienen altos estándares sociales y medioambientales, por lo que tienen que mantenerse al día”, dice.

“

CUANDO TAP ELIGE NUEVOS AVIONES, ES BUENO PARA LA EMPRESA PERO LOS CONSUMIDORES TAMBIÉN SIENTEN QUE ES IMPORTANTE. ES UN BUEN IMPULSO PARA TRABAJAR EN EL IMPACTO SOCIAL Y LA SOSTENIBILIDAD

BRUNO FERREIRA

”

IMPACTO SOCIAL Y DIVERSIDAD

TAP ha tenido varios programas de responsabilidad social a lo largo de los años. Tienen “el propósito de crear un vínculo entre la corporación, sus empleados, los clientes y la sociedad en su conjunto”, dice.

En el programa de “Donaciones de Millas de TAP”, los clientes pueden donar millas a las ONGs para cuando necesiten viajar por una causa. “Desde 2004, ya hemos apoyado a más de 50 organizaciones”, le gusta señalar.

Como mujer en una posición de liderazgo, Stephanie ha sido capaz de ser un modelo a seguir (aunque no le gusta admitirlo) y también de evaluar el mercado y mirarlo de manera positiva pero “todavía queda mucho por hacer”.

“No sé si soy un modelo a seguir, creo más en la meritocracia, pero la verdad es que estamos en el año 2020 y el porcentaje que tenemos en cuanto a *management* es sólo un tercio de las mujeres. En mi equipo, hay una mayoría de mujeres. La evolución ha sido positiva, pero aún queda mucho por hacer”. Para Bruno, Stephanie es de hecho un modelo a seguir y, como cliente de PLMJ, “nos hace más conscientes de los problemas y más dispuestos a hacer algo al respecto. Hay una inclinación implícita e inconsciente en la promoción de los hombres sobre las mujeres. Tenemos que hacer algo al respecto”, dice. (p.c.)



ACC Association of
Corporate Counsel
EUROPE

COMO ABOGADOS IN-HOUSE, ¿CÓMO PODEMOS SER MÁS ESTRATÉGICOS PARA LA EMPRESA?

María Dolores Lojo
General Counsel Securitas Ibero-America

Como abogados de una multinacional tenemos el deber de ser los actores principales que permitan a la empresa alcanzar con éxito sus objetivos velando por la empresa y sus intereses, evitando el riesgo y asegurando la protección de las partes interesadas. Somos parte integrante de la empresa y debemos tener siempre presente la estrategia empresarial al resolver las cuestiones jurídicas.

¿Qué significa ser estratégico?

En todas las empresas para las que he trabajado a nivel corporativo, en diferentes jurisdicciones y países, me encuentro con una cantidad significativa de trabajo que realizan los in-house que es puramente administrativo, o

basado en procesos. Esto significa que los abogados se centran más en el proceso que en las decisiones, en el procedimiento que en la estrategia y puramente desde el punto de vista empresarial. Desde la perspectiva de un abogado, esta es una gran oportunidad de reto en el departamento jurídico de una multinacional. Según Richard Susskind en *Tomorrow's Lawyers*, "el desafío, la liberalización y la tecnología juntas impulsarán un cambio en la forma de trabajar de los abogados".

¿Por qué es relevante para nosotros ser estratégicos por el bien de la empresa?

Como abogados in-house, nuestro papel es apoyar a la empresa para asegurarnos que pueda funcionar al máximo de sus capacidades. Siendo estratégicos y trabajando

eficientemente podemos garantizar lo siguiente:

- Competencia exitosa
- Ventaja competitiva
- Optimización de los resultados financieros de la empresa
- Satisfacción de clientes y empleados
- Minimizar riesgos
- Mantenimiento de la visión, misión, propósito y valores de la empresa en todos los ámbitos legales.

¿Cómo lo hacemos? ¿Cómo nos aseguramos de que estamos siendo lo más eficientes posible? Para responder a estas preguntas, es vital que identifiquemos cómo trabajamos en el presente y cómo debemos trabajar para adaptarnos y convertirnos en los "abogados del futuro".

PRESENTE

Trabajar en estrecha colaboración con los miembros de nuestro departamento es el rasgo distintivo para descubrir cuál es nuestra relación con el área de la empresa que apoyamos y, lo más importante, identificar nuestra posición dentro del sector. Como abogados, no sólo debemos ofrecer nuestro apoyo a todos los departamentos sino mantener una cooperación clave, para actuar de acuerdo a nuestro papel en el refuerzo de la estrategia empresarial. Además, los abogados in-house deben tener un conocimiento profundo de las cuentas financieras y formar parte en los análisis de la empresa, no sólo como un mero observador pasivo en el mejor de los casos.



FUTURO

¿Podemos, como abogados, quedarnos atrás por miedo a cambiar?

Los avances tecnológicos, principalmente la digitalización, también cambiarán la forma de trabajar de los abogados. Frente a este cambio, tendremos dos opciones:

- a). Tener miedo y desconfianza
- b). Identificar las oportunidades que la tecnología trae a nuestro negocio y aprovecharlas

Deberíamos identificar nuestros propios desafíos como abogados in-house: automatización de procesos, conectividad, servicios de asesoramiento en línea, e-learning, open sourcing, flujos de trabajo y gestión de proyectos, inteligencia artificial,

externalización global, trabajar a distancia, big data, etc.

¿Cómo afectan los desafíos de la era digital al mercado jurídico?

En el escenario en que la información es inmediata, los conocimientos técnicos comienzan a ser menos relevantes. Los procesos llevados a cabo a través de una plataforma tecnológica requieren un trabajo menos directo con las instituciones judiciales, mientras que los procesos automatizados requieren menos horas de trabajo, centradas en la redacción de documentos y otras tareas.

Lo creativo, crítico y estratégico comienza a ganar mucha más relevancia. Un abogado con un perfil más gerencial, que dirige los procesos de la empresa con una visión general.

La influencia de la inteligencia

artificial en el trabajo de los abogados in-house será relevante y la interacción entre los departamentos de IT y Legal tendrá que aumentar para sacar el máximo provecho de este nuevo campo.

En Securitas, nuestro propósito es "ayudamos a hacer de tu mundo un lugar más seguro"; como abogados in-house contribuimos a este propósito diariamente y este es nuestro principal objetivo.

Por último, para convertirse en un socio estratégico en este complejo y rápido entorno, los abogados deben tener una actitud abierta, con mentalidad empresarial, capaces de ir cambiando entre diferentes roles, evitando trabajar como profesionales teóricos y burocráticos tradicionales y estar preparados para los cambios que traerá la tecnología del futuro. 



LA IMPORTANCIA DEL **NETWORKING** EN EL **SECTOR LEGAL**

Antonella Puntriano
Iberian Lawyer Legal Group

La competencia en el sector legal cada día es más agresiva y no solo por el número de abogados – que de acuerdo a datos del último censo del Consejo General de la Abogacía Española en España existen más de 154 mil abogados- sino además por la aparición de nuevos *players* en el mercado. Los despachos tradicionales ya no solo deben enfrentarse entre sí en términos de competencia, sino que además deben enfrentarse a nuevos modelos de prestación de servicios legales como los ALSP (*Alternative Legal Service Providers*) que ofrecen servicios legales de manera flexible y optimizando el uso de la tecnología. Ante esta agresiva competencia ya no solo basta con contar con un correcto plan de *Business Development* y *Marketing*, sino que además hace falta realizar un correcto *networking*. Ahora bien, ¿qué es *networking*? No se trata de vender, sino

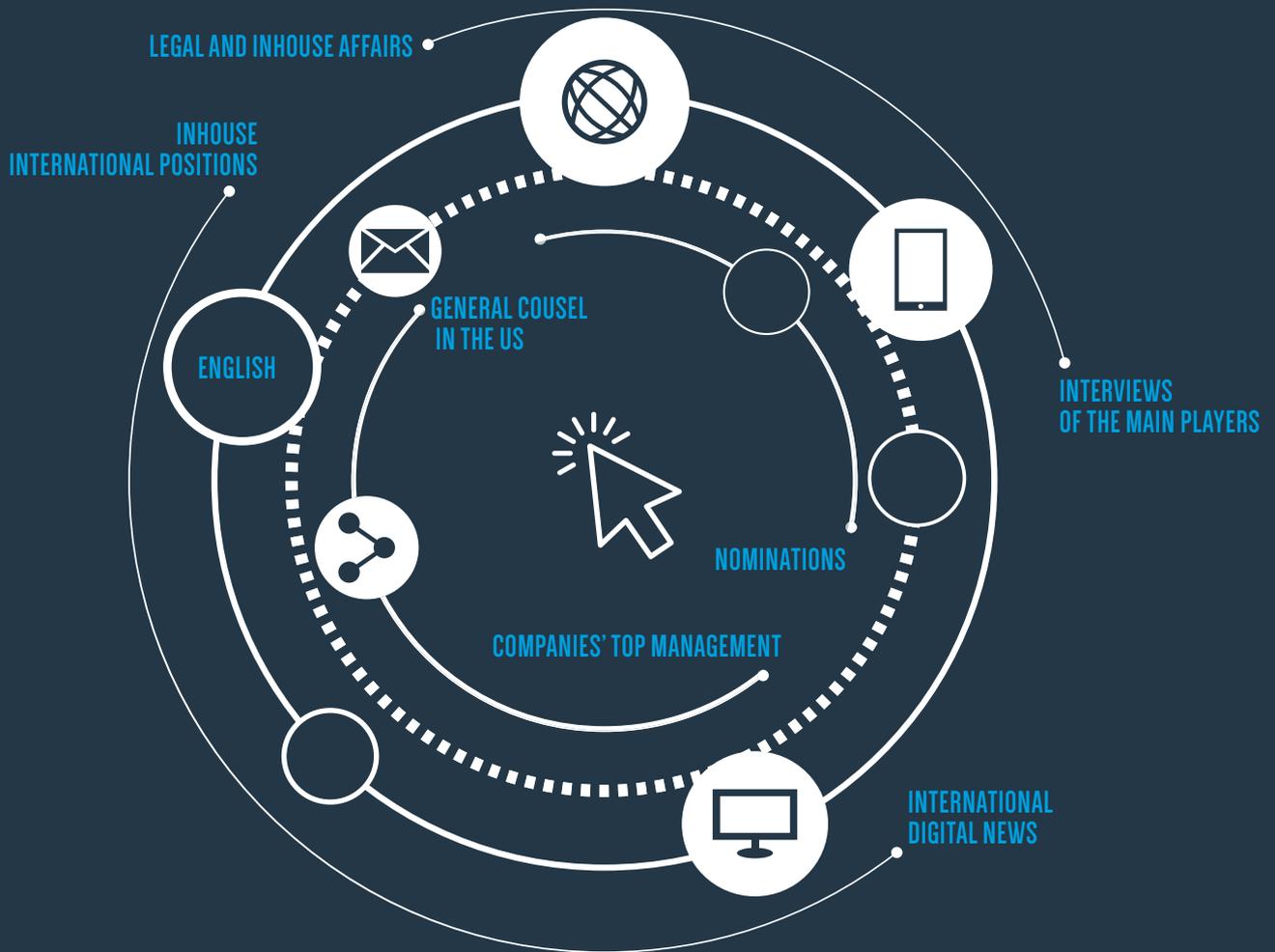
se trata de una estrategia de negocios. Una correcta estrategia de *networking* no solo puede ayudarte a conseguir clientes, sino que además te puede permitir crear alianzas estratégicas y conexiones exitosas a largo plazo. En *Iberian Lawyer* somos conscientes de la importancia de un correcto *networking* en el sector legal, es por ello que nuestros eventos no solo representan una oportunidad de reconocimiento para aquellos abogados que más destacan en el mercado sino una oportunidad para los abogados de hacer *networking*, para ello conectamos a los despachos con abogados de empresas, todos ellos miembros de nuestro *Iberian Lawyer In House and Compliance Club*, para que puedan lograr sinergias en conjunto. Para este 2020, hemos organizado los siguientes encuentros tanto en España como en Portugal y Latinoamérica:

▶ ▶ ▶



INHOUSECOMMUNITYUS

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



Follow us on



www.inhousecommunityus.com

IBERIAN LAWYER LABOUR AWARDS SPAIN

encuentro dedicado al sector laboral con el fin de reconocer su importancia dentro del derecho de los negocios. A este evento no solo asistirán abogados de reconocidas firmas, sino además abogados In House, así como Directores de Recursos Humanos. En este evento, contamos con la colaboración de la Asociación Nacional de Laboralistas – ASNALA como patrocinadores del mismo. Los ganadores son escogidos por un selecto jurado independiente.

¿Cuándo y dónde?: 12 de marzo en el Hotel InterContinental de Madrid.

IBERIAN LAWYER LABOUR AWARDS PORTUGAL

nuestro evento exclusivo para el sector laboral portugués. Al igual que en nuestros Labour Awards de España, a este evento asistirán abogados de reconocidas firmas, abogados In House, así como Directores de Recursos Humanos.

¿Cuándo y dónde?: 07 de mayo en el Hotel InterContinental de Lisboa.

INSPIRALAW

iniciativa promovida por Iberian Legal Group con el fin de identificar y reconocer a las 50 mujeres más destacadas en el ámbito jurídico español y portugués, tanto en la práctica privada como a nivel In – House. Este año, incluiremos, además, un reconocimiento a los mejores proyectos de Diversidad e Inclusión promovidos por empresas privadas.

¿Cuándo y dónde?: 1 de abril en el Hotel InterContinental de Madrid.

FORTY UNDER 40 AWARDS

un espacio de reconocimiento para aquellos abogados menores de 40 años que destacan en la práctica privada tanto en España como en Portugal. Los ganadores son escogidos por un selecto jurado independiente.

¿Cuándo y dónde?:

24 de septiembre en Madrid (lugar aún por confirmar).

THE LATAM LAWYER ENERGY AND INFRASTRUCTURE AWARDS

evento dedicado a la región latinoamericana. El objetivo es reconocer a los abogados expertos en temas de energía e infraestructura.

¿Cuándo y dónde?:

20 de octubre en Sao Paolo (lugar aún por confirmar).

GOLD AWARDS

nuestro único evento dedicado a premiar la excelencia de los abogados In House y responsables de Compliance en España y Portugal.

¿Cuándo y dónde?:

05 de noviembre en Madrid (lugar aún por confirmar). 



Is the **largest specialist legal publisher** across **Southern Europe** and **Latin America** with the acquisition of the majority share in

