



N.104 • Mayo 2021

RANKING PORTUGAL

Desvelamos las cifras de las 30 firmas top por facturación en Portugal

PIEZAS CLAVE

Los paralegals se ponen de moda y se revelan como piezas fundamentales de las firmas

DESDE HOUSTON Con Miranda

Luís Miranda, responsable de la oficina y de Miranda Alliance en Houston

DE OTRA PASTA

Bosco De Checa, el joven imparable de mayo, nos enseña cómo se fraguan los *dealmakers* de A&O







EVENTS CALENDAR 2021

For further info about the awards: awards@iberianlegalgroup.com For further info about the other events: info@iberianlegalgroup.com

Iberian Lawyer

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

InspiraLaw	New Date Madrid, 01/06/2021
Labour Awards - Spain	New Date Madrid, 09/06/2021
IP & TMT Awards - Spain	New Date Madrid, 12/07/2021
IP & TMT Awards - Portugal	New Date Lisbon, 14/07/2021
Forty under 40 Awards	Madrid, 23/09/2021
Gold Awards	Madrid, 04/11/2021
LegalDay	Madrid, 04/11/2021
Legaltech Day - Iberian	Madrid.18/11/2021
Labour Awards - Portugal	Lisbon, 02/12/2021

Latin American

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

Energy & Infrastructure Awards Sao Paulo, 21/10/2021

<u>LEGALCOMMUNITYWEEK</u>

LCPUBLISHINGGROUP

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

Legalcommunity Week New Date Milan, 5-9/07/2021

<u>FINANCECOMMUNITYWEEK</u>

LCPUBLISHINGGROUP

The Global Annual Event for the Finance Community.

Financecommunity Week 15-19/11/2021



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

Inhousecommunity Awards - ItalyMilan. 14/10/2021Inhousecommunity Awards - SwitzerlandMilan. 25/11/2021

BUEN TRABAJO

por desiré vidal



Clifford Chance ha sido sin duda una de las notas más destacadas, más si cabe tras la agresiva política de contrataciones que llevó a cabo el año pasado. Otras han seguido su ejemplo y han pasado al ataque seduciendo a equipos enteros con líderes

tan arraigados como el apellido compuesto del luminoso. De nuevo este mes, en la web de Iberian Lawyer, les hemos informado sobre la apertura de nuevos bufetes de jóvenes abogados, nuevas oficinas, alianzas, fichajes de firmas, asuntos, directores legales y un largo etcétera que ofrecemos resumidos en On the Move y On the web. También en estas páginas compartimos los ganadores de los *Labour Awards Portugal 2020*, cuya edición celebramos en un evento online que contó con una gran participación además de dejarnos momentos emotivos.

Ahora que llevamos recorrido en la pandemia, revisamos cómo se han visto modificados los modelos de vivienda y de oficina de la mano de Andrea Viale, responsable Legal de idealista en las tres jurisdicciones donde la plataforma tiene presencia; España, Portugal e Italia. Hablamos también con la brasileña de origen, Luiza Bartholomei, directora de Legal y Compliance de las unidades de negocio europeas de la empresa eléctrica estatal China Three Gorges, considerado el mayor grupo de energía limpia en China y el promotor hidroeléctrico más destacado del mundo.

En esta ocasión viajamos a Houston para conocer a Luís Miranda, el hombre de Miranda & Associados en el estado de Texas y miembro de la red Miranda Alliance. Con él hablamos, entre otras cosas, de si ha notado algún impacto desde el cambio de presidencia en Estados Unidos. La lucha contra el cambio climático y la aceleración hacia la producción de energías limpias son algunas de las actuaciones de Biden que nos destaca Luís en su entrevista. Como joven imparable de mayo, Bosco De Checa, senior associate de Allen & Overy, especialista en Corporate que, durante algún tiempo, compaginó los estudios de Derecho con la práctica deportiva de alta competición. De la charla con él sacamos una idea de cómo se fraguan los grandes negociadores o dealmakers en la firma del magic circle.

En cuanto a las colaboraciones, desde Garrigues, Eva Díez-Ordás, nos ofrece una tribuna sobre "Brecha salarial: ¿Cómo deben aplicar las empresas los reglamentos sobre planes de igualdad e igualdad retributiva?". También nos habla sobre este asunto Aurora Sanz, socia directora del área Laboral de Grant Thornton en España en el artículo de Women in a Legal World sobre la Nueva Normativa Laboral. Por parte de la Association of Corporate Counsel nos llega el artículo de Patricia Marques Ferreira, general counsel adjunta en OutSystems y representante de la ACC para Portugal, titulado "Construyendo una fuerte comunidad *in-house* en Portugal con ACC". Por último, desde la World Compliance Asociation escribe para Iberian Lawyer Pere Simón Castellano, profesor doctor en la Universidad Internacional de la Rioja UNIR y of counsel en Font Advocats, sobre los "Canales de denuncia y protección del alertador: hacía un nuevo paradigma para el cumplimiento normativo".



lcpublishinggroup.com







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.





















Operational office: Via Savona 100 | 20144 Milan Registered office: Via Tolstoi 10 | 20146 Milan

Phone: + 39 02 36 72 76 59











N 104 • Mayo 2021

Chief Editor

desire.vidal@iberianlegalgroup.com en colaboración con michael.heron@iberianlegalgroup.com

Group Editor-in-Chief

nicola.dimolfetta@lcpublishinggroup.it

Managing Editor

llaria.laquinta@lcpublishinggroup.it

Group Art director

hicham@lcpublishinggroup.it • kreita.com colaboración deLC Italy

roberta.mazzoleni@lcpublishinggroup.it

Country Manager Portugal & Brazil

carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com

Managing Director

aldo.scaringella@iberianlegalgroup.com

emanuele.borganti@lcpublishinggroup.it

Group Communication and Business Development Director helene.thiery@lcpublishinggroup.it

Administration Officer

carlos.donaire@iberianlegalgroup.com

Contributors

alessio foderi, pere simón castellano, aurora sanz, patrícia marques ferreira, giselle estrada ramírez, eva

Fditor

Oficina registrada C/ Covarrubias 3, bajo D 28010 Madrid - España Tel. +34 9I 563 369I 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 II veces al año por Iberian Legal Group SL 2020 - 04.2021 Se aplica el derecho de autor. Para fotocopias con licencia, póngase en contacto con info@iberianlegalgroup.com.

Política editorial

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

Depósito Legal

M-5664-2009



RANKING 2020 LAS PRINCIPALES FIRMAS POR FACTURACIÓN EN ESPAÑA



CÓMO HEMOS CAMBIADO ANDREA VIALE. RESPONSABLE LEGAL DE IDEALISTA EN **ESPAÑA, PORTUGAL E ITALIA**



FUERZA PARALEGAL PARALEGALS, PIEZA CLAVE **DE LAS FIRMAS**

ON THE MOVE 08

Latham & Watkins ficha dos pesos pesados para su oficina de Madrid

ON THE WEB

Buenas perspectivas para el sector Bancario

LABOUR AWARDS PORTUGAL 66

Los ganadores de 2020

INTERNACIONAL

Katja Roth Pellanda, responsable Legal de Zurich Insurance

SOCIOS POR EL MUNDO

Luís Miranda, el hombre de Miranda en Houston

JÓVENES E IMPARABLES Bosco De Checa, el dealmaking como aprendizaje continuo



RANKING 2020 LAS FIRMAS QUE MÁS FACTURAN DE PORTUGAL



IN-HOUSE EUROPA LUIZA BARTHOLOMEI. DIRECTORA DE LEGAL Y **COMPLIANCE DE LAS UNIDADES DE NEGOCIO EUROPEAS DE CHINA THREE GORGES**

PORTUGAL WEBINAR

El camino hacia un futuro meior v el reto de la sostenibilidad

LEGALTECH CONNECT ESPAÑA El valor de los abogados en la era tecnológica

OPINIÓN

Eva Diez-Ordás, counsel de Laboral en Garrigues, sobre los reglamentos de planes de igualdad e igualdad retributiva

EL RINCÓN VERDE El camino de las empresas medianas hacia la sostenibilidad

WIW Aurora Sanz, socia directora

de Laboral de Grant Thornton en España

Construyendo una fuerte comunidad in-house en Portugal con ACC, por Patrícia Marques Ferreira de OutSystems

WCA

Canales de denuncia v protección del alertador. por Pere Simón Castellano



CELEBRATION NIGHT

INSPIRALAW DIVERSITY & INCLUSION

01 June 2021 • Madrid

LIVE POSTING ON in

FROM 18.45

Partners ALLEN & OVERY AMBAR PARTNERS







Supporters





Follow us on in





#inspiralaw



REESTRUCTURACIÓN/SOCIETARIO Y FINANCIERO ESPAÑA

Latham & Watkins ficha dos pesos pesados para su oficina de Madrid

Latham & Watkins ha anunciado la incorporación a su oficina de Madrid de **Pedro De Rojas**, socio "top" de Reestructuración de Linklaters desde hace años (en la foto, a la derecha), como socio del departamento de Financiero y de la práctica de Reestructuración y Situaciones Especiales de la firma, tras 20 años en el bufete del *Magic Circle*, y de **Sebastián Albella** (en la foto, a la izquierda), uno de los principales abogados de Derecho Mercantil y Financiero en España y, hasta diciembre de 2020, presidente de la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV).

Muy reconocido en su campo, De Rojas centra su práctica en el asesoramiento a instituciones financieras, inversores y empresas en una amplia gama de asuntos de Leveraged Finance, incluyendo Refinanciaciones Corporativas, Reestructuraciones e inversiones de Private Equity. Como reconocido abogado de Reestructuraciones en Linklaters, ha estado vinculado al bufete del *Magic Circle* en España durante los últimos 20 años, llegando a ser socio en 2004. De Rojas tiene especial experiencia en el asesoramiento a acreedores, inversores y sus empresas de cartera, así como a deudores en dificultades y sus administradores en una amplia gama de asuntos transaccionales complejos, con especial atención a las Reestructuraciones transfronterizas. Es licenciado en Derecho y diplomado en Administración de Empresas por la Universidad CEU San Pablo CEU, antes de realizar un LLM en la Universidad de Tulane (EEUU). Fue seleccionado por Iberian Lawyer en 2020 como uno de los 50 mejores abogados ibéricos de Busines Law.

Albella, licenciado en Derecho por la Universidad de Navarra, comenzó su carrera profesional como Abogado del Estado en el Ministerio de Economía y Hacienda, donde tuvo un papel destacado en la elaboración de la Ley del Mercado de Valores. También fue el primer secretario del Consejo y director jurídico de la CNMV y fue dos veces miembro de su Comité Consultivo. Posteriormente, Albella se dedicó durante más de dos décadas a la práctica privada, en Ramón y Cajal Abogados, firma de la que fue cofundador, y en Linklaters, donde se centró en el asesoramiento a empresas y entidades de Capital Riesgo en una amplia variedad de operaciones, incluyendo Fusiones y Adquisiciones, tanto nacionales como internacionales, privadas y públicas, así como en asuntos Corporativos y Regulatorios. Durante su etapa en la práctica privada, también fue asesor jurídico de la Asociación Española de Banca (AEB) y miembro del Comité Jurídico de la Federación Bancaria Europea. En 2016 se reincorporó a la CNMV como presidente, cargo que ocupó hasta diciembre de 2020.



MFRCANTIL Y SOCIFTARIO ESPAÑA

Ignacio Domínguez se incorpora a Simmons & Simmons como socio desde Latham & Watkins

La oficina de Madrid de Simmons & Simmons ha reforzado su práctica de Fusiones y Adquisiciones con el fichaje de Ignacio Domínguez, que se incorpora a la práctica de Corporate & Commercial del bufete procedente de Latham & Watkins.

Ignacio Domínguez (en la foto), hasta ahora counsel de Mercantil en Latham & Watkins, cuenta con amplia experiencia en la práctica de M&A, habiendo ejercido en varias firmas internacionales, gracias a lo cual se ha hecho especialmente conocido entre los fondos de Private Equity y las instituciones financieras, dos de los principales focos de atención de Simmons & Simmons.

El nuevo socio llega a Simmons con "una enorme ilusión por formar parte de un equipo de primer nivel con un enorme potencial a nivel nacional e internacional para llevar a cabo operaciones de M&A de alto nivel". Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas y de la Administración por la Universidad de Salamanca, el nuevo socio de Simmons cuenta con un máster en Derecho por la Harvard Law School gracias a una beca de La Caixa; institución a la que sigue muy vinculado a través del Harvard Club de España, del que es vicepresidente de la Junta Directiva. Muy sensible a las necesidades sociales, Domínguez es presidente de UNICEF Madrid desde enero de 2020, desde donde se ha implicado en el bienestar de los niños más desfavorecidos de la Comunidad en este último año de pandemia y cuenta con una amplia experiencia en asuntos pro bono.

El fichaje de Ignacio Domínguez es la tercera contratación importante de la firma internacional en el último año, tras la llegada de **Raquel Ballesteros** al equipo de Litigios y de **Santiago Hurtado** al equipo de Insolvencia, en septiembre y octubre respectivamente.



PROMOCIONES ESPAÑA Y PORTUGAL

Cuatrecasas promociona a siete socios en España y Portugal y a tres counsel en España

Cuatrecasas ha nombrado a siete nuevos socios, reforzando así su posición en el mercado. Los abogados Carlos Ara, Almudena Batista, Manuel Franco, Rosa María Gual, Paz Irazusta y Moisés Oller pasan a ser socios en España, junto con el abogado Rui Vaz Pereira en Portugal. La Junta de Socios también aprobó el nombramiento de tres nuevos letrados en España: María del Carmen Arribillaga, Jorge Monclús y Carlos Ramírez.

Los nuevos socios son:

Carlos Ara | Litigios y Arbitraje (Barcelona). Especialista en Reestructuraciones internacionales, tanto en acuerdos de Refinanciación como en procedimientos judiciales de Insolvencia. Como experto en Derecho Concursal español y comunitario, asesora a acreedores, deudores, administradores concursales y adquirentes de unidades productivas, en casos de gran complejidad en prácticamente todos los sectores.

Almudena Batista | Laboral (Madrid). Especialista en Derecho Laboral y del Trabajo. Asesora en procedimientos judiciales, procesos de Due Diligence, alta dirección, procesos de expatriación, contratación, extinción de contratos, despidos colectivos y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, seguridad social complementaria, igualdad de género y seguridad social. Asimismo, asesora de forma continuada a empresas nacionales e internacionales de diferentes sectores.

Manuel Franco | Litigios y Arbitraje (Madrid)

Especialista en Arbitraje internacional y disputas relacionadas con proyectos de ingeniería y construcción, venta internacional de mercancías, contratos de seguro y reaseguro, contratación y transporte. Asesora en procedimientos ad hoc y de Arbitraje Internacional y Dispute Adjudication Board. Ha participado en diversos litigios multijurisdiccionales.

Rosa María Gual | Litigios y Arbitraje (Madrid)

Especialista en procedimientos Concursales, procesos de Reestructuración empresarial y financiera, compraventa de unidades de negocio, activos y deuda, y titularidad de empresas en crisis. También asesora en la resolución de conflictos en sociedades mercantiles.

Paz Irazusta | Fiscal (Madrid)

Especialista en el asesoramiento Fiscal de operaciones de Adquisición y Reorganización de empresas, análisis y estructuración de productos financieros, Private Equity y banca privada. Asimismo, asesora en materia Fiscal a empresas nacionales e internacionales del sector financiero, compañías de seguros, instituciones de inversión colectiva, SOCIMIs, family offices, entidades de crédito, empresas de Private Equity y entidades de banca privada.



June 1,2 & 3, 2021

OISRUPTION

LAW AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE THE FUTURE IS NOW

ARE YOU READY?

Join Now

legalsummit.lawitgroup.com



MEDIA PARTNERS



Iberian Lawyer



Moisés Oller | Fiscal (Barcelona)

Especialista en planificación y asesoramiento Fiscal de grandes patrimonios empresariales, participando en la Reestructuración y Reorganización de numerosas empresas del grupo empresarial, así como en Fusiones y Participaciones. Experto en el asesoramiento y defensa de clientes en inspecciones fiscales.

Rui Vaz Pereira | Laboral (Lisboa)

Especialista en Derecho Laboral y Contencioso Laboral, prestando asesoramiento Laboral continuado, principalmente en materia de contratación, condiciones salariales e incentivos, procedimientos disciplinarios, planificación de empresas de nueva creación, reestructuraciones de plantilla y cierres de empresas. Experto en Derecho Deportivo, en particular en la redacción y negociación de contratos deportivos laborales, contratos de patrocinio y Litigios Deportivos.

Los nuevos counsel son:

María del Carmen Arribillaga | Mercantil y Societario (Madrid)

Especialista en operaciones de Corporate Finance, activos Inmobiliarios, Infraestructuras y Project Finance mediante esquemas de Financiación sindicada o estructurada. También asesora a empresas e instituciones financieras nacionales e internacionales en operaciones de Reestructuración de Deuda.

Jorge Monclús | Mercantil y Societario (Barcelona)

Especialista en Protección de Datos, Ecommerce, Entretenimiento, Propiedad Intelectual, Ciencias de la Vida y Nuevas Tecnologías. Asesora en numerosos asuntos contractuales y contenciosos nacionales e internacionales relacionados con acuerdos tecnológicos y el área de biotecnología y ciencias de la vida.

Carlos Ramírez | Fiscal (Barcelona)

Especialista en el asesoramiento a grupos empresariales multinacionales y consolidados en materia Fiscal. Asesora en operaciones nacionales e internacionales de Reestructuración Societaria y Patrimonial. También asesora en operaciones de inversión y desinversión de M&A, planificación fiscal y negociación de contratos.



DERECHO PÚBLICO PORTUGAL

PLMJ ficha a nueva socia de Derecho Público

Maria Zagallo (en la foto) ha sido contratada por PLMJ como socia de su práctica de Derecho Público. Maria fue anteriormente responsable de la Unidad Técnica de Seguimiento de Proyectos del Ministerio de Finanzas y fue miembro del Consejo Superior de Obras Públicas. En estas funciones, Maria ha trabajado en la puesta en marcha y renegociación de los principales proyectos de infraestructuras en Portugal, especialmente en los sectores de carreteras, ferrocarril, aeropuertos, puertos, salud y seguridad.

En el desempeño de sus funciones públicas, ha representado al Estado portugués en diversos foros nacionales e internacionales sobre APP y grandes proyectos, especialmente ante las instituciones europeas y en el marco de las misiones y revisiones del Programa de Asistencia Económica y Financiera para Portugal. Maria comenzó su carrera hace más de 15 años, es licenciada en Derecho por la Universidad de Lisboa y ha trabajado anteriormente en VdA y Sérvulo.

Iberian Lawyer





"Atualidade e perfil dos protagonistas da advocacia além da esfera profissional.
O primeiro conteúdo Iberian Lawyer em língua portuguesa"

For further information carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com



PROMOCIONES ESPAÑA Y PORTUGAL

Linklaters anuncia promociones de socios y counsel en España y Portugal

Linklaters ha anunciado la elección de 35 nuevos socios procedentes de 15 jurisdicciones, entre ellos Francisco Sainz-Trápaga en Madrid y Diogo Plantier Santos en Lisboa.

De los nuevos socios, el 63% tienen su sede fuera del Reino Unido, lo que refleja el carácter global de la firma, y las mujeres representan el 40% de los nuevos socios.

Francisco Sainz-Trápaga (en la foto de la izquierda) ha sido ascendido a socio de Bancario desde el puesto de managing associate en la oficina de Madrid. Se incorporó a la firma como asociado júnior en 2009. Realizó un secondment de seis meses en Barclays en 2012 y fue ascendido a managing associate en 2016. Francisco también realizó una comisión de nueve meses en la oficina de Nueva York. Está especializado en el asesoramiento a empresas públicas y privadas, fondos de capital riesgo, fondos de inversión e instituciones financieras en operaciones nacionales y transfronterizas, incluyendo operaciones de Adquisición, grado de inversión, apalancamiento, Inmobiliarias, de Refinanciación y de Reestructuración, y recientemente se ha centrado en el trabajo de I+D. Es licenciado en Derecho y Economía por la Universidad Autónoma de Madrid. Diogo Plantier Santos (en la foto de la derecha), counsel y responsable del área Inmobiliaria de la oficina de Lisboa, ha sido promovido a socio. Diogo se incorporó al despacho como asociado en 2004, fue promovido a managing associate en 2012 y a counsel en 2016. Durante su estancia en el despacho, ha realizado un secondment en Webber Wentzel en Johannesburgo. Diogo dirige la práctica Inmobiliaria de Lisboa y ha trabajado en algunas de las operaciones más complejas y de mayor repercusión en Portugal y en los países africanos de habla portuguesa, especialmente en Angola y Mozambique. Es vicepresidente de la Comisión de Derecho y Práctica Mercantil de la CCI en Portugal y ha coordinado la traducción al portugués de los contratos de construcción de la FIDIC. Diogo es licenciado en Derecho por la Universidad de Lisboa y cuenta con un postgrado en Derecho Bancario, de Valores y de Seguros por la Universidad de Coimbra. La firma del Magic Circle también ha anunciado la elección de 41 nuevos counsel en 14 jurisdicciones y 13 áreas de práctica. Más del 40% de los nuevos abogados son mujeres. Los ascensos a counsel incluyen a **José** María López, managing associate de Corporate, y a Bárbara González, managing associate de Regulación Financiera, en Madrid, y a Manuel de Abreu Castelo Branco, managing associate de Resolución de Conflictos, en Lisboa.





En colaboración con

M O R R O W S O D A L I



SOSTENIBILIDAD Y CORPORATE GOVERNANCE

MARTES 22 DE JUNIO 2021 • 11:00-12:30 (CET)

REGISTRO

Para información: events@iberianlegalgroup.com



PROMOCIONES ESPAÑA

Allen & Overy promociona a una socia y a dos counsel en Madrid

Allen & Overy ha anunciado la promoción de Vanessa Cuellas (en la foto) como nueva socia de la oficina de Madrid, entre los 30 ascensos a nivel global. Los nuevos socios pertenecen a 16 de las oficinas internacionales del bufete, y el 66% de los recién ascendidos tienen su sede fuera de Londres. Un tercio de los 30 nuevos socios son mujeres. Hasta ahora, Vanessa era asociada sénior en la oficina de Madrid de Allen & Overy, firma a la que se incorporó en 2004. Está especializada en Project Finance, asesorando a patrocinadores, prestatarios y financiadores en relación con el desarrollo, Adquisición, Financiación y Refinanciación de activos energéticos y de infraestructuras. Su experiencia abarca tanto el trabajo internacional como el nacional en el ámbito de la energía y las infraestructuras (greenfield y brownfield), desde la energía (incluidas las renovables) hasta las carreteras, el ferrocarril y los puertos, entre otros. Es licenciada en Derecho y en Ciencias Empresariales por la Universidad CEU San Pablo y fue comisionada al departamento de titulización de A&O en Londres en 2009.

La firma también ha promocionado a los asociados sénior Alfonso Gutiérrez y José Luis Terrón a counsel en Madrid, como parte de las 39 promociones globales de abogados a counsel.

Alfonso Gutiérrez, nuevo counsel de Bancario, se incorporó a A&O en 2011 tras trabajar en Uría Menéndez. Es licenciado en Derecho por la Universidad de Deusto con un LLM por el IE Busines School. Cuenta con una amplia experiencia en el ámbito de los Mercados de Capitales y de la Banca. En Mercados de Capitales, Alfonso se enfoca en operaciones de titulización de activos, incluyendo RMBS, PYMES, créditos comerciales, tarjetas de crédito, préstamos para automóviles, etc. Ha asesorado en algunas de las operaciones de titulización de activos más relevantes en España en los últimos años, y es reconocido como uno de los expertos en el mercado español. También asesora a las principales entidades financieras en materia de RRC, STS, SRT y otras cuestiones regulatorias de la titulización.

José Luis Terrón es el nuevo counsel de Litigación de A&O. Se incorporó al bufete en 2009 tras trabajar en Freshfields y Garrigues. Es licenciado en Derecho por la Universidad de Cádiz (con premio extraordinario). Ha asesorado a importantes entidades financieras en casos de misselling (incluyendo acciones colectivas) relacionados con bonos estructurados, participaciones preferentes, hipotecas multidivisas y cláusulas de tipos de interés swap. También tiene experiencia en procedimientos de Arbitraje Internacional en relación con disputas relativas a importantes empresas energéticas y de construcción, administradas ante la CCI y la LCIA.

5 - 9 July 2021 • Milan, Italy

LEGALCOMMUNITYWEEK

LCPUBLISHINGGROUP

THE GLOBAL EVENT FOR THE LEGAL BUSINESS COMMUNITY

Call for Speakers

If you are an in-house lawyer and you have a subject matter expertise you would like to share, we would love to hear from you!

If you would like to be considered as speaker/panelist, please send an email to helene.thiery@lcpublishinggroup.it • +39 02 36727659

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

#legalcommunityweek

www.legalcommunityweek.com



PROMOCIONES ESPAÑA

Freshfields nombra nueva socia y counsel en Madrid

Freshfields Bruckhaus Deringer ha nombrado a Natalia Gómez (en la foto) nueva socia de Litigios Internacionales y Arbitraje. Se incorporó a Freshfields en el año 2000 y durante sus más de 20 años de carrera profesional en Freshfields, dos de ellos como counsel, Natalia ha acumulado una amplia experiencia en Litigios Civiles y Mercantiles con especial atención a la responsabilidad por producto y a las disputas de Defensa de la Competencia, asesorando a clientes nacionales e internacionales en diferentes sectores, especialmente en el farmacéutico y el del tabaco, así como en Litigios relacionados con activos financieros, especialmente en el contexto de acciones de reintegración concursal.

Natalia es licenciada en Derecho y diplomada en Asesoría Jurídica de Empresas por la Universidad Pontificia de Comillas (ICADE, E-1) y es profesora del Máster de Acceso a la Abogacía de ICADE. El bufete también ha nombrado a José Luis Prieto counsel del área de Procesal y Arbitraje, entre 31 nuevos abogados de todas las áreas de práctica del bufete en múltiples regiones. José Luis era hasta ahora asociado sénior de Procesal y Arbitraje. Comenzó su carrera profesional como asociado en Gómez-Acebo & Pombo, incorporándose a Freshfields Bruckhaus Deringer en 2007 como asociado sénior. Ahora, 14 años después, ha sido nombrado counsel en el mismo despacho. También ha sido profesor asociado en la Universidad Carlos III de Madrid durante los últimos 13 años. Es licenciado en Derecho por la Universidad de Salamanca con un LLM por la Nottingham Trent University.



DIRECTIVOS PORTUGAI

PRA reestructura su equipo directivo

PRA-Raposo, Sá Miranda & Associados ha llevado a cabo una reestructuración interna. El hasta ahora socio director, **Pedro Raposo** (en la foto de la izquierda), dejará el cargo después de 20 años y asumirá el puesto de presidente. Miguel Miranda (en la foto de la derecha) pasa a ser el nuevo socio director del bufete.

Miguel Miranda centra su práctica en las áreas de Mercantil, Contratos y Competencia. Miguel Miranda es también miembro del Comité de Competencia de la Cámara de Comercio Internacional de Portugal, miembro de la Task Force "Private Enforcement" - Cámara de Comercio Internacional (París), y árbitro del Centro de Arbitraje Comercial del Instituto de Arbitragem Comercial.

El nuevo presidente, Pedro Raposo, fundó Pedro Raposo & Associados en 2001. Es miembro de la UIA - Unión Internacional de Abogados y forma parte de la lista de árbitros de CONCÓRDIA - Centro de Conciliación y Mediación de Conflictos y Arbitraje y de la lista de árbitros del Centro de Arbitraje Comercial de la Cámara de Comercio e Industria de Portugal. Pedro Raposo afirma que los bufetes no pueden crearse a imagen y semejanza de los fundadores, sino que deben "ser la imagen de los socios y empleados que trabajan en ellos", porque si los recursos humanos son la "moda" de hoy en otras empresas, en los bufetes siempre han sido la materia prima. "Nosotros no vendemos cajas, no fabricamos un producto altamente competitivo. Lo que ponemos en el mercado son las habilidades de nuestros abogados, por lo que el talento y los recursos humanos son la génesis de la profesión, mientras que en otras unidades ha evolucionado allí", explica.



Sponsored by:





















MENÉNDEZ







CONTRATACIONES I ATERALES ESPAÑA

Fieldfisher JAUSAS incorpora dos socios responsables de área procedentes de **Pinsent Masons y Vaciero**

Fieldfisher JAUSAS ha incorporado a **Jacobo Otero** (en la foto de la izquierda) como socio para liderar el departamento de Bancario y Financiero en la oficina de Madrid. Jacobo, con amplia experiencia en Banking & Finance, se incorpora desde Pinsent Masons, donde era asociado sénior, habiendo estado previamente en CMS Albiñana & Suárez de Lezo. Otero es un abogado experto en Financiero que, en los últimos tiempos, ha asesorado reiteradamente a las principales entidades financieras españolas y a destacados fondos y empresas nacionales e internacionales en un gran número de operaciones de Corporate Finance, Adquisiciones, Proyectos e Inmobiliarias, entre otras. Está centrado en los sectores tecnológico, inmobiliario (incluyendo hoteles, logística y residencial), energético y marítimo, entre otros. La firma también ha contratado a Cristina Asencio (en la foto de la derecha), que se incorpora desde Vaciero como socia directora del departamento de Reestructuración e Insolvencia en Madrid. Asencio, junto con el socio Tomás Nart, liderará e impulsará la práctica de Insolvencia de la firma en Madrid y Barcelona, respectivamente. Cristina Asencio llega a la firma desde Vaciero, donde se incorporó como socia en octubre de 2018 con el objetivo de crear y liderar el departamento de Insolvencia en la oficina de Madrid. Asencio cuenta con más de 10 años de experiencia en el área de Derecho Concursal y Mercantil, con una participación muy activa en procedimientos Concursales, tanto en representación del deudor como del acreedor. Además, ha sido nombrada administradora concursal en varios procedimientos de Insolvencia. Es doctora en Derecho Mercantil por la Universidad Complutense de Madrid y profesora asociada en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la misma institución.



IN-HOUSE ESPAÑA

Glovo incorpora nueva directora Fiscal procedente de Uría Menéndez

Nieves Sánchez Gil (en la foto), hasta ahora asociada sénior de Tributario en Uría Menéndez, se ha incorporado al servicio de envíos a demanda Glovo, con sede en Barcelona, como responsable de Fiscalidad interna.

Glovo es una aplicación pionera de entrega multicategoría y una de las principales plataformas de entrega del mundo. Fundada en Barcelona en 2015, opera en el sur de Europa y EEMEA. La aplicación conecta a los usuarios con restaurantes, cadenas de supermercados, farmacias y tiendas minoristas, y también incluye una categoría de "cualquier cosa" que permite a los usuarios pedir lo que quieran en su ciudad.

Nieves es licenciada en Derecho y Administración de Empresas por la Universidad de Granada y cuenta con un máster en Derecho Fiscal Internacional por la escuela de Derecho y Empresa ISDE. También realizó un programa de desarrollo profesional para abogados en el IE y un curso de experto en IVA en el Centro de Estudios Financieros. Se incorporó a Uría Menéndez en 2014 tras un breve periodo como abogada en la Agencia Tributaria de Andalucía, y hasta ahora ha estado asesorando en materia Fiscal. Desde Uría ha asesorado en operaciones relevantes como la OPA de Lorca Telecom sobre MásMóvil, la adquisición de Puertas Sanrafael y Puertas Castalla por parte de Intermediate Capital Group, la adquisición de la mayoría de Laboratorios Almond por parte de Nazca Capital y la absorción de Quabit por parte de Neinor.



15-18 JUNE 2021

Global LPM Summit



DRIVING EFFICIENCY AND VALUE THROUGH LEGAL SERVICE DELIVERY







50+ leading Legal Project Management experts from around the globe reveal practical strategies, tools, and insights

GET YOUR TICKET NOW: globalLPMsummit.com









Supported by















CONTRATACIONES LATERALES ESPAÑA

Dos equipos de Fiscal y Mercantil de López-Ibor dejan la firma para unirse a Toda & Nel-lo y Ceca Magán

Dos socios de López-Ibor, junto con parte de sus respectivos equipos, han dejado el despacho para incorporarse a otro proyecto profesional.

Toda & Nel-lo ha fichado a Lourdes Pérez-Luque (en la foto, a la izquierda) como socia junto con parte de su equipo para liderar la práctica de Fiscal de la firma en Madrid, añadiendo esta práctica a la oferta de Litigación y Mercantil existente. Lourdes, hasta ahora socia y directora del departamento de Fiscal de López-Ibor Abogados y anteriormente en Dentons, cuenta con más de 30 años de experiencia y es especialista en Fiscalidad Corporativa directa e indirecta, así como en operaciones con implicaciones internacionales e inversiones españolas en el extranjero e inversiones extranjeras en España. También tiene una amplia experiencia en Fusiones y Adquisiciones y en procedimientos Fiscales. Es directora de Relaciones Internacionales de la Union Internationale des Avocats y fue presidenta de la Confédération Fiscale Européenne y vicepresidenta y secretaria general de la Junta Directiva de la AEDAF. Toda & Nel-lo cuenta ahora con un equipo de trece profesionales en su oficina de Madrid, inaugurada a finales de 2018.

Alejandro Alonso Dregi (en la foto de la derecha) también ha dejado López-Ibor para incorporarse a Ceca Magán Abogados junto con su equipo de abogados Jose Ramón Lora y Victoria Alonso, para reforzar su área de Derecho Mercantil y Societario. Alejandro es licenciado en Derecho por la Universidad de Barcelona, con un máster en Derecho Europeo por la Université libre de Bruxelles, está especializado en Derecho Mercantil y cuenta con más de 30 años de experiencia asesorando a empresas nacionales e internacionales en materia societaria. Ha participado en numerosas operaciones de Fusiones y Adquisiciones, siendo un profesional reconocido mundialmente por un prestigioso directorio jurídico. En su dilatada carrera, fue uno de los socios fundadores de Dentons España. El nuevo socio compagina su carrera profesional con la docencia en el Instituto de Estudios Bursátiles (IEB), siendo además miembro del Consejo Académico del máster en Derecho Europeo de la Universidad Carlos III de Madrid. Fue miembro de la Junta de Gobierno del Colegio de Abogados de Madrid. Es secretario general y vicepresidente de la Cámara de Comercio Hispano-Francesa.

1^a EDICIÓN

PREMIO CONEDE AL TALENTO JURÍDICO CONSEJO, NACIONAL ESTUDIANTES DE DERECHO







- EXPEDIENTE CON NOTA MEDIA SUPERIOR A 8 EN DERECHO
- EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS DE SU PLAN DE ESTUDIOS



3.000€ SANTANDER JUSTICIA



2.000 € URÍA MENÉNDEZ



1.000€ MUTUALIDAD DE LA ABOGACÍA



750€ ISIE LAW SCHOOL

TODOS LOS CANDIDATOS RECIBIRÁN UN PREMIO POR SU PARTICIPACIÓN



- PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS CON EXPEDIENTE Y CV
- FASE 1: SELECCIÓN DE LOS 50 CANDIDATOS CON MEJOR EXPEDIENTE
- PRESENTACIÓN DE UN VÍDEO DE 1 MINUTO DEL CANDIDATO
- FASE 2: SELECCIÓN DE 6 CANDIDATOS POR LA ASAMBLEA DE CONEDE
- FASE 3: RESOLUCIÓN DE UN CASO PRÁCTICO REDACTANDO UN DICTAMEN
- FASE 4: DEBATE JURÍDICO PARA ELEGIR A LOS PUESTOS 1º Y 2º, Y 3º Y 4º



- PRESENTACIÓN DE CANDIDATURAS: HASTA EL 3 DE MAYO
- PUBLICACIÓN DE LOS 50 CANDIDATOS SELECCIONADOS: 15 DE MAYO
- PRESENTACIÓN DEL VÍDEO PERSONAL: HASTA EL 29 DE MAYO
- PUBLICACIÓN DE LOS 6 CANDIDATOS SELECCIONADOS: 30 DE JUNIO
- FASES 3 Y 4: SEPTIEMBRE DE 2021. EDIFICIO ABELIAS, MADRID



INSCRIPCIONES YA DISPONIBLES EN

WWW.CONEDE.ES

PATROCINADORES:













MEDIA PARTNER:









NOMBRAMIENTOS A NIVEL GLOBAL

Cuatro grandes despachos realizan nombramientos de directivos a nivel global en España

KPMG International ha nombrado al senior partner de KPMG Abogados Francisco Uría para liderar el equipo global de Banca y Mercados de Capitales. Francisco Uría se incorporó a KPMG en 2010 procedente de la Asociación Española de Banca (AEB). Ha sido Abogado del Estado, habiendo ocupado cargos en la Secretaría de Estado de Economía, en la Agencia Estatal de Administración Tributaria y en la Fiscalía General del Estado. También fue secretario general técnico de los Ministerios de Fomento y Hacienda y subsecretario de este último departamento. Francisco es también doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y cuenta con una amplia experiencia en Regulación Financiera, siendo autor de numerosas publicaciones en este campo. Uría sustituye a Judd Caplain, de Estados Unidos, que pasa a ser director global de Servicios Financieros, y del que dependerán los líderes de los equipos de Banca y Mercados de Capitales, Seguros y Gestión de Activos.

El socio director de Andersen en España José Vicente Morote, ha sido nombrado nuevo miembro del Consejo Global de Andersen. Tras ser elegido por unanimidad por el Consejo Regional Europeo como representante de la firma en Europa, José Vicente Morote se incorpora al Comité de Dirección Global de Andersen. El Comité de Dirección Global es el máximo órgano de gobierno de Andersen Global ya que establece las líneas estratégicas de desarrollo y gestión de la firma de servicios legales y fiscales. Está presidido por el presidente y consejero delegado de la firma, **Mark Vorsatz**, y está compuesto por 11 miembros de las distintas regiones del mundo, que aportan diferentes perspectivas al proceso de organización y expansión de la firma. José Vicente Morote, que asumió la dirección de Andersen en España junto a **Íñigo Rodríguez-Sastre** en enero de 2021, es también el coordinador Legal Europeo de la firma desde 2018 y miembro del Consejo Europeo.

Linklaters ha nombrado a Federico Briano miembro del Partnership Board de Linklaters, el máximo órgano de representación de los más de 500 socios de la firma, compuesto por once miembros, además del socio director global y el senior partner global. Tras su nombramiento, Federico representará a varias jurisdicciones, incluida España. Federico es socio del grupo de práctica internacional de Mercados de Capitales y Finanzas de la firma. Tiene una amplia experiencia en Derecho de Valores, así como en Transacciones y productos del Mercado de Valores, incluyendo OPVs, ampliaciones de capital, emisiones de bonos convertibles y canjeables, emisiones de bonos (incluyendo híbridos, high yield y bonos de proyecto), programas y gestión de pasivos (ofertas de canje y recompras). Federico es también experto en Reestructuración Financiera de empresas cotizadas. Asesor de un gran número de instituciones financieras y empresas del IBEX, ha trabajado en particular para bancos de inversión y empresas de los sectores de telecomunicaciones, inmobiliario, energético y de infraestructuras. Hogan Lovells también ha anunciado nuevos nombramientos en el Comité de Gestión Internacional (IMC) y en el Consejo de Administración de la firma. Reflejando la creciente diversidad de los socios y de la firma, el 50% de los miembros del Consejo son mujeres, y tanto el Consejo como el IMC incluyen un número de socios poco representados. En este sentido, José María Balañá, socio de la oficina de Madrid de Hogan Lovells, ha sido nombrado nuevo socio director regional para la región EMEA, asumiendo el papel de Marie-Aimée de Dampierre, que pasará a ocupar la presidencia. Junto a Balaña, **Sébastien Gros** ha sido nombrado nuevo socio administrativo regional para la región EMEA, apoyando a José María.

En la foto, de izquierda a derecha, Francisco Uría, José Vicente Morote, Federico Briano y José María Balañá.



PROMOCIONES PORTUGAL

CMS Portugal nombra dos nuevos socios y a dos managing associates

CMS Rui Pena & Arnaut ha anunciado el nombramiento de dos nuevos socios, dos nuevos managing associates y 12 nuevos asociados sénior

Diogo Pereira (en la foto a la izquierda) (Litigios) y João Leitão Figueiredo (en la foto a la derecha) (TMC - Tecnología, Medios y Comunicaciones) son los dos nuevos abogados que han sido promovidos a socios en CMS Portugal. Joana Brito Paulo (África Lusófona) y Henrique Peyssonneau Nunes (Inmigración) son los dos nuevos managing associates.

Con casi 20 años de experiencia, João Leitão Figueiredo, recientemente elegido abogado del año en la categoría IP & TMT de los premios *Forty under 40* de Iberian Lawyer, se incorpora, junto con Diogo Pereira, especialista en Litigación, a la lista de socios de CMS.

Joana Brito, que forma parte del equipo de África Lusófona desde 2019, y Henrique Peyssonneau Nunes, que se incorpora al equipo de Inmigración dentro de la práctica de Empleo y Pensiones, llevan en CMS desde el inicio de su carrera. Ambos asumirán los cargos de managing associate, con un enfoque especial en el mercado africano y el seguimiento de clientes internacionales, respectivamente.

También han sido promovidos 12 abogados a asociados sénior. Se trata de António Menezes (Derecho Público/Energía), Catarina Jorge (Laboral y Pensiones), Cláudia Antunes da Silva (Litgación), Celeste Campaniço (Litigación), David Luzia Apolónia (Mercantil), Diogo Mafra (Mercantil), Mafalda Silva (Laboral y Pensiones), Manuela Costa (Litigación), Miguel Almeida e Costa (Laboral y Pensiones), Sara Nolasco (Laboral y Pensiones), Sofia Costa Lobo (Laboral y Pensiones) y Tiago Magalhães (Laboral y Pensiones).



PROMOCIONES PORTUGAL

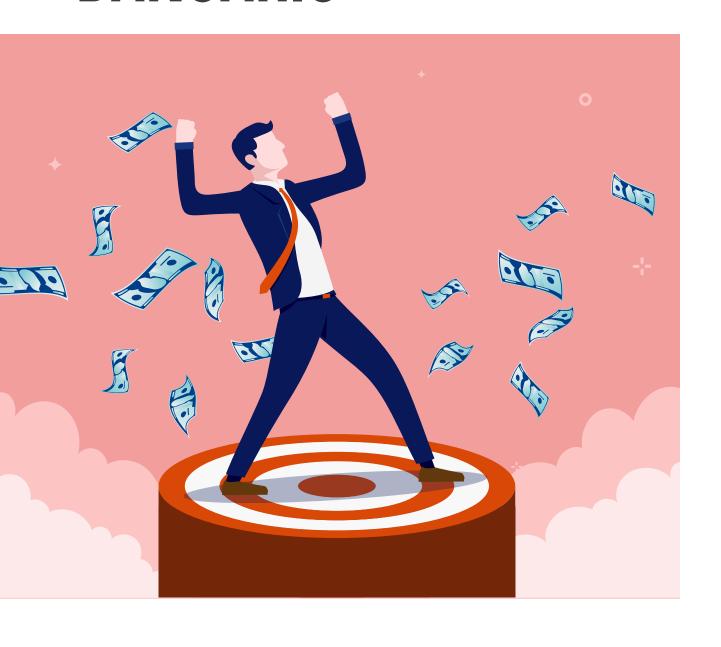
SPS nombra nuevo socio y a tres managing associates

SPS Advogados ha nombrado a **Pedro** Miguel Cabral como nuevo socio. Pedro Miguel Cabral (en la foto) se incorporó a SPS como abogado en prácticas en 2009, pasando a ser asociado en 2010. En 2019 fue promovido a asociado coordinador, y dos años después a socio. Pedro ha desarrollado su carrera durante estos últimos 12 años en las áreas de Litigación, Bancario y Financiero, Valores y Societario/Mercantil, siendo responsable de grandes carteras de clientes. Es licenciado en Derecho por la Universidade de Lisboa y cuenta con un postgrado en Derecho Societario (resoluciones de accionistas) por la Universidade de

Esta promoción forma parte de la estrategia de desarrollo trazada por el SPS para 2021, que ahora cuenta con 10 socios que suman 103 abogados.

En consonancia con la reestructuración estratégica de la gestión, el bufete también ha anunciado tres promociones internas a managing associate. Se trata de **Rita Santos**, licenciada en Derecho por la Facultad de Derecho de la Universidade Moderna de Lisboa y con 11 años de experiencia en las áreas de Bancario y Financiero, Insolvencia y Recuperación de Empresas, David Martins Cardoso, licenciado en Derecho por la Universidade de Lisboa y con nueve años de experiencia en Insolvencia, Bancario, Contencioso Civil y Ejecutivo, y Neuza Ferreira **Serafim**, licenciada en Derecho por la Universidade Nova de Lisboa y con ocho años de experiencia en Bancario y Financiero y Mercantil.

BUENAS PERSPECTIVAS PARA EL SECTOR BANCARIO



El año 2020 no será recordado por un espectacular flujo de operaciones bancarias a nivel mundial. Según el informe "Global Banking M&A Trends 2021" de KPMG, aunque el sector bancario ha seguido asentado sobre unos fundamentos sólidos, el entorno operativo -provocado por la desaceleración económica mundial y el COVID-19- se ha endurecido. En consecuencia, la actividad de deals globales disminuyó un 26% y un 41%, respectivamente, en volumen y valor en comparación con 2019. Pero hay cierto optimismo de cara al futuro, ya que, como explica Deloitte en su "2021 banking and capital markets M&A Outlook ", las instituciones financieras están enviando señales claras y contundentes de que las operaciones -Fusiones y Adquisiciones bancarias, Desinversiones y métodos alternativos de Fusiones y Adquisiciones bancariasse convertirán probablemente en una palanca importante a medida que el mercado se recupera de la pandemia. El volumen de M&A bancario en Europa, excluyendo Rusia y Ucrania, aumentó a 103 en 2020, desde 88 en 2019, con un marcado aumento en las adquisiciones totales de empresas año tras año, según los datos de "S&P Global Market Intelligence". La unión de CaixaBank SA y Bankia SA por valor de 4.290 millones de euros, que creará el mayor banco minorista de España por cuota de mercado y el tercer mayor prestamista por activos totales del país, y la integración de Unione di Banche Italiane SpA de Italia por parte de Intesa Sanpaolo SpA, de 3.700 millones de euros, han sido las mayores fusiones bancarias por valor en los últimos tres años. El mercado bancario ibérico ha sido testigo de la adquisición del negocio de Novo Banco en España por parte de ABANCA, reforzando su posición en una operación asesorada por Clifford Chance por parte del comprador y por Cuatrecasas por parte del vendedor. Además, como consecuencia del Brexit y la reestructuración de algunos bancos en la Unión Europea, hemos asistido a la incorporación del banco alemán Stifel Europe Bank en España, asesorado por

Gómez-Acebo & Pombo.

Este mes ha sido también especialmente activo en el ámbito de Mercados de Capitales, con varias emisiones de bonos multimillonarios, como la emisión de bonos de titulización de Cajamar por 1.000 millones de euros, asesorada por Gómez-Acebo & Pombo, o la emisión de bonos del Santander por 2.250 millones de dólares en la NYSE, con la asistencia legal de Uría Menéndez.

En Portugal también se han producido operaciones bancarias en el ámbito de acuerdos y alianzas, claro indicador la intención de las empresas de seguir adelante a pesar de los desafíos, como la del Banco CTT para financiar la línea de crédito asociada a la tarjeta de crédito de fidelización del grupo Sonae, la tarjeta Universo, una operación asesorada por PLMJ.

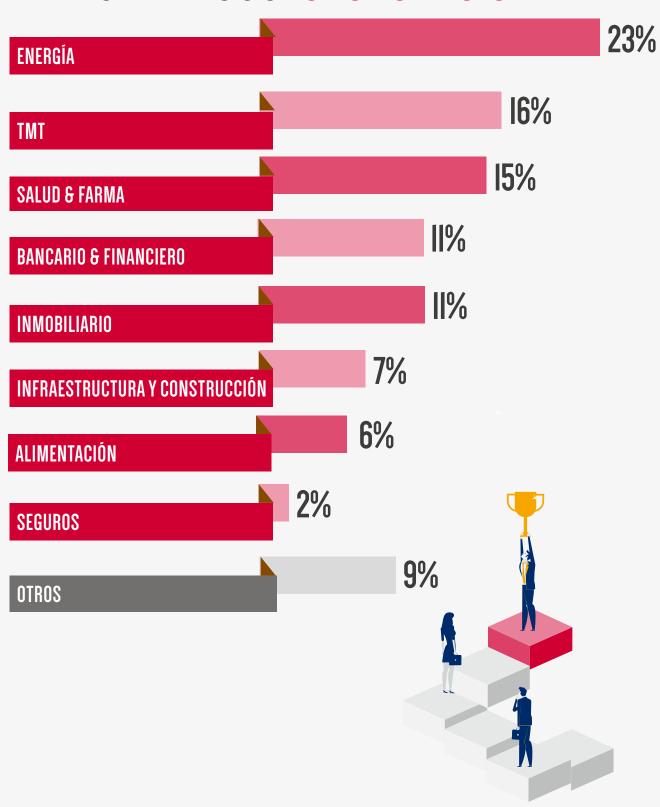
La actividad económica debería empezar a parecerse a los niveles prepandemia, y sin duda traerá buenas noticias para la actividad de la Banca y los Mercados de Capitales en 2021, con las organizaciones bancarias y los Mercados de Capitales de vuelta a los deals y adaptando su crecimiento en una industria de servicios financieros competitiva.

Es probable que la incertidumbre sobre los efectos persistentes de la pandemia se mantenga en el futuro inmediato. Pero esto no debería disuadir a los líderes de B&CM de aprovechar las oportunidades de Fusiones y Adquisiciones que presenta 2021 para crear economías de escala y añadir productos y servicios innovadores

CLIFFORD Y CUATRECASAS ASESORAN EN LA ADQUISICIÓN DE NOVO BANCO ESPAÑA POR PARTE DE ABANCA

Clifford Chance ha asesorado a ABANCA en la compra del negocio bancario español del banco portugués Novo Banco, este último asesorado por Cuatrecasas El negocio de Novo Banco en España

DEALS IBÉRICOS: SECTORES CLAVE



Periodo: 21 de marzo de 2021-21 de abril de 2021 (fuente:Iberianlawyer.com)

comprende las actividades de banca personal, privada, de empresas, corporativa e institucional, cuenta con 10 oficinas y un volumen de negocio de 4.287 millones de euros. Esta adquisición refuerza la posición de ABANCA en el sector bancario español.

La operación está sujeta a la obtención de las correspondientes autorizaciones reglamentarias en los términos habituales para este tipo de operaciones.

Con esta operación, ABANCA alcanza los 100.000 millones de euros de volumen de negocio y reforzará su posicionamiento en dos áreas prioritarias de actividad: la banca personal y privada y el negocio empresarial. La compra tiene un bajo riesgo de ejecución y un consumo mínimo de capital.

Clifford Chance ha asesorado a ABANCA, mientras que Cuatrecasas ha actuado como asesor legal de Novo Banco con un equipo transfronterizo de España y Portugal.

El equipo de Clifford Chance ha estado liderado por el socio de Corporate/M&A Luis Alonso y el asociado sénior de Corporate/M&A Miguel Barredo, con la participación de los asociados de Corporate/M&A Regina Camacho y Alberto Varela-Grandal, el asociado sénior de Fiscal **Fernando Escribano**. el asociado sénior de Laboral Jorge Martín-Fernández, los asociados sénior de IP/IT Juan Cuerva y Manel Santilari, la counsel de Mercados de Capitales **María Luisa Alonso**, el asociado sénior de Mercados de Capitales **Jesús Quesada**, la counsel de Competencia **Begoña Barrantes** y el asociado de Competencia **Diego** Domenech.

El equipo de Cuatrecasas ha estado liderado por el socio de Fusiones y Adquisiciones de la oficina de Madrid **Fernando Mínguez**, y el socio de Regulatorio Financiero de la oficina de Lisboa **Paulo Costa Martins**, con el apoyo de la asociada de Fusiones y Adquisiciones de la oficina de Madrid **Carlota Tojo**.

Área de práctica

Corporate/M&A, Fiscal, Laboral, IP/IT, Mercados de Capitales, Competencia y



Regulatorio Financiero.

Operación

Adquisición de Novo Banco España por parte de ABANCA.

Firma de abogados

Clifford Chance (ABANCA) y Cuatrecasas (Novo Banco)

Socio principal

Luis Alonso (Clifford Chance) y Fernando Mínguez (Cuatrecasas).

Valor

100.000 millones de euros de volumen de negocio para ABANCA tras la operación.

GA_P ASESORA A STIFEL EUROPE BANK AG EN EL ESTABLECIMIENTO DE SU SUCURSAL EN ESPAÑA

Gómez-Acebo & Pombo ha asesorado a Stifel Europe Bank AG (antes MainFirst Bank AG) en la constitución de su sucursal en España "Stifel Europe Bank AG, Sucursal en España".

Stifel Europe Bank AG es una entidad de crédito alemana, que fue adquirida por Stifel Financial Corp en 2019, dentro de su estrategia de crecimiento. Esta apertura ha tenido lugar como consecuencia del Brexit y de la reestructuración de las empresas del grupo en la Unión Europea. Las operaciones de Stifel en Europa tienen su sede en Londres y Francfurt, con oficinas en Francia, Alemania, Suiza, Italia y España. Emplea a más de 400 profesionales de deuda y renta variable en los principales mercados europeos y ofrece cobertura de análisis de renta variable sobre más de 850 empresas europeas.

El crecimiento de Stifel Europe se ha centrado en la construcción de un centro de deuda y capital transatlántico concentrado en empresas de pequeña y mediana capitalización para inversores institucionales.

Gómez-Acebo & Pombo ha asesorado a Stifel en materia Mercantil, de Regulación Financiera y de Cumplimiento con



un equipo formado por la socia y responsable del German Desk Mónica Weimann, los abogados Cristina Sánchez Weickgenannt, José Francisco Canalejas y Marina Carreño, la socia de Compliance Vanessa Fernández Lledó y la abogada Paloma de Carlos.

Área de práctica

Mercantil, Cumplimiento y Regulatorio Financiero.

Operación

Estabecimiento de Stifel Europe Banks AG en España.

Bufete de abogados

Gómez-Acebo & Pombo

Socio principal

Mónica Weimann

Valor

No aplicable

PLMJ ASESORA AL BANCO CTT EN LA FINANCIACIÓN DE LA TARJETA UNIVERSO

PLMJ ha asesorado al Banco CTT en el marco de la colaboración establecida con Sonae Financial Services en relación con la Tarjeta Universo.

Con esta asociación, el Banco CTT se encarga de financiar la línea de crédito asociada a la tarjeta de crédito de fidelización del grupo Sonae, la tarjeta Universo, que actualmente cuenta con más de 850.000 clientes. Para asegurar la transición de la exposición al riesgo de crédito al Banco CTT, fue necesario estructurar una operación de titulización de préstamos para hacer operativa la asociación, en una fase inicial, hasta que el Banco CTT asuma directamente la posición de concedente de crédito. Desde PLMJ, la operación involucró al área de Bancario y Financiero y Mercados de Capitales, TMT, Derecho de la UE y Competencia y Fiscal.

Los abogados que han actuado desde PLMJ han sido, de Bancario y Financiero y Mercado de Capitales, los socios Raquel Azevedo y Gonçalo Reis Martins.

Contaron con el apoyo de un equipo



Gonçalo dos Reis Martins









formado por el managing associate André Abrantes, los asociados Eduardo Crespo y Kathleen Hoffmann Barley, y los pasantes André Gama Loureiro y Francisca Resende Gomes.

Desde el área de TMT, la operación ha contado con el apoyo del socio **Pedro** Lomba y la asociada Marta Salgado Areias. Del área de Derecho de la Competencia y la UE, el socio Ricardo Oliveira y el senior counsel Martim Valente. Por último, del área Fiscal, el socio Isaque Ramos y el managing associate Filipe Abreu.

Área de práctica

Bancario y Financiero, Mercados de Capitales, TMT, Derecho de la UE y de la Competencia, Fiscal.

Operación

Acuerdo entre el Banco CTT y el Grupo Sonae para la financiación de la tarjeta Universo.

Firma de abogados

PLMJ.

Socio principal

Raquel Azevedo y Gonçalo Reis Martins.

Valor

No aplicable.

GA P PRESTA **ASESORAMIENTO EN EL** FONDO DE TITULIZACIÓN **DE CAJAMAR DE 1.000** MILLONES DE EUROS

Gómez-Acebo & Pombo ha asesorado a Cajamar Caja Rural, Sociedad Cooperativa de Crédito en la constitución del fondo de titulización IM BCC Cajamar Pyme 3. El folleto del fondo fue registrado en la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) el 30 de marzo de 2021. La duración del fondo será hasta la fecha final (4 de junio de 2057), salvo que se produzca una liquidación anticipada antes de esa fecha. La fecha de emisión de los bonos será el 6 de abril de 2021. El importe total de la emisión de bonos

de titulización será de 1.000 millones de euros, representados por 10.000 bonos de 100.000 euros de valor nominal efectivo cada uno. El fondo ha emitido bonos en dos series, que serán admitidos a cotización en el Mercado AIAF de Renta Fija: La serie A, compuesta por 7.700 bonos de 100.000 euros por un importe total de 770 millones de euros, y la serie B, compuesta por 2.300 bonos de 100.000 euros por un importe total de 230 millones de euros.

DBRS ha asignado la calificación "AA (baja)" a la serie A y "CCC (baja)" a la serie B. STANDARD & POOR'S ha otorgado la calificación "A" a la serie A y "CCC" a la serie B.

El fondo será gestionado por Intermoney Titulización.

Gómez Acebo & Pombo ha asesorado en la constitución del fondo y en la emisión de bonos, así como en la revisión de los asuntos Fiscales y Legales del fondo, con un equipo liderado por el socio de Mercantil **Augusto Piñel**, junto con los asociados de Bancario Lázaro García y Laura Aguirrebeña.

Área de práctica

Mercantil y Bancario.

Operación

Emisión de bonos de titulización de Cajamar.

Firma de abogados

Gómez-Acebo & Pombo.

Socio principal

Augusto Piñel.

Valor

1.000 millones de euros.

URÍA MENÉNDEZ ASESORA EN LA EMISIÓN DE BONOS POR 2.250 MILLONES DE DÓLARES **DEL SANTANDER EN LA BOLSA DE NUEVA YORK**

Uría Menéndez ha asesorado al Banco Santander en la emisión de valores sénior no preferentes por valor de 2.250 millones de dólares en la Bolsa de Nueva York.



Banco Santander ha emitido, en el marco del programa F3 registrado en la Securities Exchange Commission y cotizado en la Bolsa de Nueva York, 1.500 millones de dólares en bonos sénior no preferentes a tipo fijo con vencimiento en 2026 y 750 millones de dólares en bonos sénior no preferentes a tipo fijo con vencimiento en

Los Joint Bookrunners son Barclays, Citigroup, Credit Suisse, HSBC. J.P. Morgan, Morgan Stanley y Santander, mientras que los co-líderes son Bankinter, BMO Capital Markets, Itaú BBA. Scotiabank y UBS Investment Bank. Los ingresos netos de la venta de los pagarés, menos el descuento de suscripción y los gastos (estimados en 0,9 millones de dólares) se estiman en 2.240 millones de dólares. Estos ingresos se utilizarán para fines corporativos generales. El Grupo ha obtenido capital en varios mercados de vez en cuando y espera seguir obteniendo capital en los mercados apropiados cuando sea necesario. Uría Menéndez ha actuado como asesor legal español del Banco Santander con un equipo de la oficina de Madrid formado por la counsel de M&A-Private Equity Carolina Albuerne, la asociada sénior de Fiscal Sara **Asensio**, la asociada júnior de M&A-Private Equity **Alejandra Roberts** y la asociada júnior de Fiscal Miloslava Ilcheva. Además, Davis Polk & Wardwell LLP asesoró en asuntos legales federales de Estados Unidos y de Nueva York relacionados con la validez de los pagarés y Linklaters se encargó de ciertos asuntos legales federales de Estados Unidos, de Nueva York y de España para los suscriptores.

Área de práctica

M&A/Private Equity y Fiscal.

Operación

Emisión de pagarés del Banco Santander en la Bolsa de Nueva York.

Firma de abogados

Uría Menéndez.

Socio principal

Carolina Albuerne (counsel).

2.250 millones de dólares.



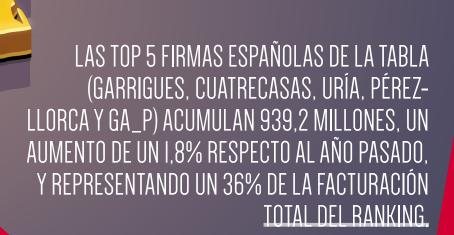


Que el año sería especialmen<mark>te duro no lo negaba nadi</mark>e. Pero aquí estamos un año después y son excepciones las firmas que no crecieron en este 2020 a pesar de la mala sombra. La facturación total de este ranking de 65 firmas supera los 2.500 millones de euros, un aumento del 1,4% respecto a 2019. Entre las sorpresas más destacadas, el debut de Pérez-Llorca en el top ten y el crecimiento de EY entre las Big Four.

Como ya adelantamos en el primer ranking dado en primicia en nuestra web el 20 de abril, el top ten de los despachos de abogados en España por ingresos revela en 2020 un crecimiento del 1,55%, con una facturación que asciende a 1.550 millones de euros, a pesar del COVID-19 y, entre otras "sorpresas", veíamos cómo Pérez-Llorca sustituía a a Clifford Chance en la décima posición con un crecimiento superior al 7%.

Pero antes de regresar a ese punto, comentar el poco movimiento de la cúpula que permanece inamovible -por ahora- aunque el ligerísimo descenso de Cuatrecasas hace echar quinielas a los agoreros para el año que viene. Los "tres grandes" españoles; Garrigues, Cuatrecasas y Uría Menéndez mantienen sus posiciones en lo más alto de este podio en el mismo orden que el año pasado. Como decíamos, mientras Garrigues y Uría mostraron un crecimiento superior al 2%, Cuatrecasas

registró un ligero descenso (-0,29%), mínimo, pero suficiente para los que quieren que haya movimiento en la torre. Tras la tríada de cabeza, le siguen las Big Four, también en el mismo orden que el año anterior. Aunque las posiciones se mantienen sin cambios, EY Abogados, con un incremento de facturación de 5,8%, vuelve un año más a ser la Big Four



LIN 58% DE LAS FIRMAS HAN ALIMENTADO SLI FACTURACIÓN UN 12 % SF HAN MANTENINN Y IIN 29% HAN VISTO REDUCIDA SU FACTURACIÓN

que más crece, con PwC manteniéndose (0,63%) y Deloitte y KPMG con una ligera disminución en sus ventas. También fue un buen año para Baker McKenzie, que ocupa el octavo lugar con una variación positiva del 4,87% alcanzando los 73,20 millones. Inmediatamete después, según las estimaciones de Iberian Lawyer, iría Linklaters, del Magic Circle, que aumentó por encima del 4%, alcanzando los 70,6 millones de euros en 2020. Precisamente Pérez-Llorca, el segundo despacho que ha seguido una política de contratación más "agresiva" durante 2020, tras Martínez-Echevarría & Rivera Abogados, con un total de ocho contrataciones de socios, es el que ha mostrado un crecimiento más significativo

en términos porcentuales respecto a

2019 dentro del top ten, alcanzando los 68,5 millones de euros de facturación.

Con un sorprendente crecimiento de los

ingresos del 7% anual, saltando a la décima posición y sustituyendo a Clifford Chance, Pérez-Llorca se mete en el top ten como la principal revelación de este año. Ojo que no tan lejos, a una sola posición al otro lado de Clifford viene Gómez-Acebo & Pombo con paso firme, con 63 millones de euros y un crecimiento del 1,6%, mientras que Clifford se mantiene, de momento, a pesar de la bajada del 2,7%.

LOS DESPACHOS OUE HAN SUPERADO LOS 20 MILLONES DE FURNS DE VENTAS EN 2020 ACHMIII AN HNA FACTURACIÓN DE 2 193 LA FACTURACIÓN TOTAL DFL RANKING

Como dato curioso, también subió, un 1% más que el año pasado, la facturación de los *Fantastic Seven*, como desde Iberian Lawyer nos gusta llamar en conjunto a las "Big Three" de España y "Big Four", despachos que superan los 100 millones de euros de facturación, y que siguen siendo los mismos del año pasado (Garrigues, Cuatrecasas, Uría, PwC, EY, Deloitte y KPMG), y que facturan en su conjunto algo

más de 1.340 millones de euros. En la horquilla media, quitando el espectacular incremento del 32% de Gaona, Palacios y Rozados, ocasionado tras su integración en 2020, las tres firmas que vieron crecer su facturación en España por encima del 20% durante 2019, son Ceca Magán (29%), Simmons & Simmons (26%) y Watson Farley & Williams (25,8%).

RANKING POR FACTURACIÓN

N	Firma de Abogados	Facturación 2020 (Millones €)	Facturación 2019 (Millones €)	Variación
1	Garrigues	336,70	328,80	2,40%
2	Cuatrecasas	276,00	276,80	-0,29%
3	Uría Menéndez	195,00	191,00	2,09%
4	PWC Tax & Legal	160,90	159,90	0,63%
5	EY Abogados	144,20	136,20	5,87%
6	Deloitte Legal	125,20	128,10	-2,26%
7	KPMG Abogados	106,60	110,80	-3,79%
8	Baker McKenzie	73,20	69,80	4,87%
9	Linklaters	70,60*	67,80	4,13%
10	Pérez-Llorca	68,50	64,00	7,03%
11	Clifford Chance	64,90	66,70	-2,70%
12	Gómez-Acebo & Pombo	63,00	62,00	1,61%
13	Allen & Overy	52,50	49,10	6,92%
14	Hogan Lovells	46,30	46,20	0,22%
15	ECIJA	43,50	39,00	11,54%
16	DWF-RCD	37,80	37,10	1,89%
17	Herbert Smith Freehills	37,40	39,00	-4,10%
18	BDO Abogados y Asesores Tributarios	31,70	28,70	10,45%
19	DLA Piper	29,80	29,80	0,00%
20	Roca Junyent	28,70	28,60	0,35%
21	CMS Albiñana & Suárez de Lezo	27,30	26,70	2,25%
22	Auren	27,00	26,60	1,50%
23	Andersen	26,50	25,00	6,00%
24	Ramón y Cajal Abogados	26,40	26,40	0,00%
25	Ashurst	24,50	26,30	-6,84%
26	Broseta	24,30	26,80	-9,33%
27	ONTIER	22,90	22,10	3,62%
28	Bufete Barrilero & Asociados	21,60	21,10	2,37%

N	Firma de Abogados	Facturación 2020 (Millones €)	Facturación 2019 (Millones €)	Variación
29	Grant Thornton	19,50	19,20	1,56%
30	Lener	19,00	20,50	-7,32%
31	Ejaso ETL global	18,90	19,30	-2,07%
32	Martínez-Echevarría & Rivera	18,00	17,80	1,12%
33	Montero Aramburu Abogados	17,00	17,80	-4,49%
34	Mazars Tax & Legal	17,00	15,60	8,97%
35	Garrido Abogados	16,20	15,30	5,88%
36	Dentons	15,90	16,80	-5,36%
37	Cremades & Calvo-Sotelo	15,10	17,40	-13,22%
38	Watson Farley & Williams	15,10	12,00	25,83%
39	Eversheds Sutherland	14,50	14,20	2,11%
40	King & Wood Mallesons	12,80	13,30	-3,76%
41	PKF Attest	12,80	12,70	0,79%
42	Simmons & Simmons	12,60	10,00	26,00%
43	Ceca Magán Abogados	11,50	8,90	29,21%
44	Marimón Abogados	10,40	10,20	1,96%
45	Rödl & Partner	10,10	9,30	8,60%
46	MA Abogados	9,20	9,00	2,22%
47	Fieldfisher JAUSAS	8,60	8,50	1,18%
48	AGM Abogados	8,20	8,10	1,23%
49	Toda & Nel-lo	8,20	7,80	5,13%
50	Araoz y Rueda	8,00	7,80	2,56%
51	Senn-Ferrero	7,70	7,00	10,00%
52	Squire Patton Boggs	7,50	7,70	-2,60%
53	Elzaburu	7,20	8,60	-16,28%
54	Arpa Abogados Consultores	6,40	6,30	1,59%
55	DA Lawyers	6,20	7,60	-18,42%
56	Abdón Pedrajas	6,10	5,70	7,02%
57	Pinsent Masons	5,90	6,90	-14,49%

N	Firma de Abogados	Facturación 2020 (Millones €)	Facturación 2019 (Millones €)	Variación
58	Bufete Escura	5,70	5,60	1,79%
59	Vaciero	5,40	6,60	-18,18%
60	Monereo Meyer Abogados	5,30	5,30	0,00%
61	Grau & Angulo Abogados	4,70	5,60	-16,07%
62	Zurbarán Abogados	4,50	5,50	-18,18%**
63	Gaona, Palacios y Rozados Abogados	3,30	2,50	32,00%***
64	Evergreen Legal	3,30	3,00	10,00%
65	Santiago Mediano Abogados	3,30	3,10	6,45%
	Total	2.574,1	2.538,9	1,39%

Ranking elaborado con datos de facturación (ventas sin IVA) proporcionados por las firmas redondeados a la centena de millar. Algunas firmas cierran el año fiscal en fechas diferentes. *Estimación de Iberian Lawyer. ** Desvinculación en 2020 de socios y profesionales de una de las cuatro organizaciones que constituyeron el despacho en el 2019. ***Integración en 2020 Palacios de Torres-Gaona y Rozados y asociación Roca Junyent.

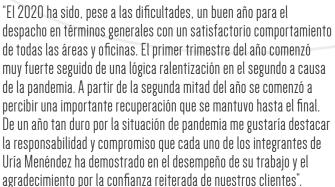
El balance general del conjunto de las firmas ha sido bueno, aunque no sin esfuerzo y sin tomar medidas importantes para afrontar lo que venía. Numerosos socios y responsables de despachos asentados en España han querido compartir con Iberian Lawyer sus reflexiones sobre el ejercicio en los comentarios que compartimos a continuación.

TOP 10 DE FIRMAS QUE MÁS HAN INCREMENTADO SU FACTURACIÓN

N	Firma de Abogados	Crecimiento
1	Gaona, Palacios y Rozados Abogados	32,00%
2	Ceca Magán Abogados	29,21%
3	Simmons & Simmons	26,00%
4	Watson Farley & Williams	25,83%
5	ECIJA	11,54%
6	BDO Abogados y Asesores Tributarios	10,45%
7	Senn-Ferrero	10,00%
8	Mazars Tax & Legal	8,97%
9	Rödl & Partner	8,60%
10	Pérez-Llorca	7,03%

SALVADOR SÁNCHEZ-TERÁN

Socio director de Uría Menéndez







RAMÓN PALACÍN

Socio codirector de EY Abogados

"En EY Abogados nos sentimos orgullosos de haber salido fortalecidos del ejercicio 2019/2020, especialmente porque lo hemos hecho en términos de crecimiento financiero, pero también, y esto es mucho más importante, en términos de cohesión de equipo y de proximidad con nuestros clientes. La situación vivida ha llevado a que nos apoyemos a nivel personal y profesional, tanto en el despacho como en la relación con nuestros clientes, y este empeño ha resultado en un equipo más compacto y cercano. En el contexto actual las empresas necesitan soluciones innovadoras adaptadas a su negocio y éste ha sido sin duda el elemento clave de nuestra actividad. Han sido unos meses de trabajo intenso, en los que hemos asesorado en muchas de las principales operaciones del año y en los que hemos continuado ampliando el espectro de servicios que prestamos en el ámbito Fiscal y, especialmente, en el Legal".



ALBERTO ESTRELLES

Socio director de KPMG Abogados

"El año ha estado marcado por la pandemia sanitaria con un impacto económico" v social muy significativo. Las firmas jurídicas también han sufrido este impacto y han tenido que adaptarse. En KPMG Abogados esta adaptación se ha producido, poniendo el foco en los servicios más demandados por nuestros clientes con soluciones específicas a sus necesidades y equipos multidisciplinares. En este sentido destacamos, entre otros, el incremento de los servicios prestados en las áreas de Laboral, Fiscalidad Corporativa, Inmobiliario, M&A, el Sector Público y el Sector Financiero. Por otra parte, se ha racionalizado y trabajado sobre la eficiencia en el gasto por lo que a pesar de vernos afectados por la pandemia, el importe neto de la cifra de negocio ha crecido y se ha superado el presupuesto y la cifra de rentabilidad respecto del ejercicio anterior, a pesar del descenso en la facturación bruta".





JAIME VELÁZQUEZ

Socio director de Clifford Chance

"Ha sido un año difícil pero muy satisfactorio, en el que tuvimos que adaptarnos rápidamente a las necesidades de nuestros clientes. Ha sido un año marcado especialmente por las grandes operaciones de M&A, con algunos sectores particularmente activos como los de telecomunicaciones, infraestructuras y energía. Agradecemos la confianza de nuestros clientes para asesorarles en sus principales operaciones corporativas, tanto por tamaño como por relevancia. Entre esas operaciones debo destacar en particular: la integración de los negocios de Telefónica y Liberty Media en el Reino Unido (negociada y firmada durante la fase más dura del confinamiento), la OPA y posterior exclusión de cotización de MásMóvil, la OPA amistosa sobre Euskaltel, la adquisición por parte de Cellnex Telecom de las torres de telecomunicaciones de CK Hutchison Holdings, y la venta por ACS de sus plantas fotovoltaicas a Galp, por un lado, y de su división industrial a Vinci, por otro".



LUCAS OSORIO

Socio director de Hogan Lovells

"El año 2020 ha sido un año muy exigente y complejo para la mayoría de los sectores y por supuesto también para el jurídico. Las circunstancias de la pandemia del COVID-19 han puesto a prueba el funcionamiento de las organizaciones, su eficiencia y el compromiso de sus profesionales. Hogan Lovells ha pasado con nota esta etapa. A nivel global el despacho ha obtenido los mejores resultados de su historia y en España hemos mantenido nuestra facturación, incluso concurriendo otras circunstancias extraordinarias como son algunas salidas. Hemos conseguido reforzar la fidelidad de nuestros clientes, que nos han sentido como compañeros de viaje, lo que nos llena de orgullo. Todo lo anterior nos hace ser optimistas para el 2021, no solo por las buenas perspectivas de negocio, que las hay, sino por la privilegiada posición del despacho para acometer cualquier reto. Por eso seguiremos reforzando áreas estratégicas y potenciando el talento interno".



ALEJANDRO TOURIÑO

Socio director de ECIJA



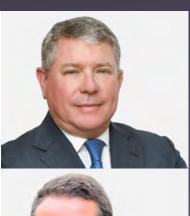
"Sin duda, 2020 ha sido un año que ha marcado un precedente en la firma. En 2019, conseguíamos cumplir con uno de nuestros objetivos estratégicos y nos consolidamos como la firma iberoamericana con mayor presencia en Latinoamérica, con 27 oficinas en 16 países. La estela de hitos nos invita a seguir trabajando en esta dirección, reforzando posiciones, integrando equipos y prestando un servicio excelente a nuestros clientes".



ADOLF ROUSAUD E IGNASI COSTAS

Socios codirectores de DWF-RCD.

"2020 fue un año complejo, marcado por una crisis que nos obligó a tomar decisiones rápidas para adaptarnos a un escenario muy incierto. A pesar de ello, nuestra valoración es positiva: conseguimos crecer, estando cerca de nuestros clientes y profesionales, y avanzar en el despliegue de nuestra integración con DWF, que valoramos muy positivamente un año y medio después de haberla materializado. Por delante tenemos retos muy ambiciosos, empezando por la asunción de importantes responsabilidades a nivel global dentro del grupo, en las que trabajaremos para liderar el crecimiento de DWF en prácticas, sectores y mercados clave en los que estamos bien posicionados, así como la búsqueda de oportunidades en nuevas áreas geográficas. A expensas de ver cómo evoluciona la situación sanitaria, creemos que sectores que han crecido durante la pandemia -como el biotech, eCommerce o la logística- seguirán al alza y que se recuperarán otros que han visto su actividad ralentizada, como el inmobiliario".







ENRIQUE AZORÍN

Socio director de BDO Abogados.

"El 2021 está siendo incierto, pero no en términos negativos. Por un lado, todos pensamos en una esperada recuperación económica para el segundo semestre del año lo que conllevará un aumento relevante de trabajo. Por ese motivo contar con equipos reforzados y profesionales altamente especializados en distintas áreas de práctica, tanto jurídica como de externalización de servicios corporativos es esencial. En este sentido la buena trayectoria de BDO Abogados nos ha permitido seguir reforzando nuestros equipos con especialistas en diferentes áreas del Derecho, las más recientes en el plano Concursal, y también hemos reforzado bastante nuestro equipo de especialistas de todas las áreas de práctica en Valencia. La crisis originada por la pandemia traerá consigo una reorganización de muchas empresas y sus negocios, lo que conlleva nuestra adaptación constante tanto a la operativa del mercado dando soporte directo a sus negocios, como en el asesoramiento en las reorganizaciones que se produzcan".



JESÚS ZAPATA Socio director de DLA Piper

"En un año marcado por la crisis del COVID-19 nos sentimos muy satisfechos por el resultado obtenido, ya que logramos mantenernos en el mismo entorno que el anterior, en un crecimiento sostenido y rentable. A destacar los excelentes resultados de las áreas de Laboral, Bancario-Financiero y Mercantil: Laboral ha tenido una actividad espectacular, fruto de los continuos cambios legislativos: Bancario-Financiero ha estado muy presente en este periodo de pandemia y lo seguirá estando a través de financiaciones, créditos ICO y reestructuraciones; y Mercantil, a pesar del impacto inicial de la pandemia, logró una fuerte reactivación de las operaciones en el último semestre del año. En 2021 ponemos en marcha un nuevo plan estratégico de crecimiento muy ambicioso, basado en una fuerte inversión tecnológica y en el desarrollo de negocio. Confiamos que este proceso de transformación del despacho nos permita seguir en la senda de crecimiento sostenido de los últimos ejercicios".





CÉSAR ALBIÑANA

Socio Director de CMS Albiñana & Suárez de Lezo



"El despacho ha logrado alcanzar en 2020, gracias al esfuerzo de todos sus miembros, una trayectoria de crecimiento favorable superando en un 2,2 % la cifra de negocio del ejercicio anterior. Adicionalmente, estamos particularmente satisfechos de haber conseguido los principales objetivos marcados para el año pasado en nuestro Plan Estratégico, logrando una mayor eficiencia y atendiendo de forma muy singular a la atracción, gestión y retención del talento de nuestros abogados y empleados".



MARIO ALONSO

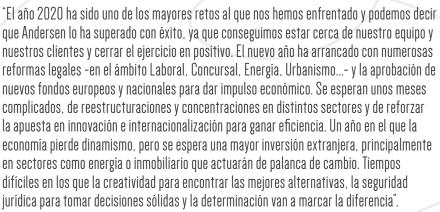
Presidente de Auren

"Este año hemos conseguido dos objetivos esenciales: mantener prácticamente la facturación y conservar el 100% del empleo. La división de abogados y asesores fiscales sigue siendo la que más peso tiene en la firma y el buen funcionamiento de la práctica Laboral ha sido clave. Nuestra apuesta por el asesoramiento legal en el sector de los e-Sports y por el emprendimiento y las startups son parte de nuestra estrategia de futuro. Vamos a seguir manteniendo nuestra política de crecimiento con más integraciones e incorporaciones de nuevos socios y profesionales de primer nivel. Para este nuevo ejercicio esperamos un crecimiento sostenido y orgánico, soportado en una cultura propia diferencial, basada en valores y muy centrada en las personas y en el propósito social. LatAm es una zona estratégica de nuestro desarrollo internacional, con una presencia de 25 oficinas propias de Auren en 5 países".



JOSÉ VICENTE MOROTE E ÍÑIGO RODRÍGUEZ-SASTRE

Socios codirectores de Andersen









SAVE THE NEW DATE

9 June 2021 • Madrid 19:30 (CET)

FINALISTS







#IBLLabourAwardsES



Spain





Alfonso
Palomeque
Director Corporativo de
Recursos Humanos
Knorr-Bremse España



Álvaro Mena Álvarez Director de Relaciones Laborales Globalvia



Begoña Landazuri Plaza Directora Corporativa RRHH, PRL, Calidad/MA y SSGG Aldesa



Carles Frigola
Director Corporativo de
Relaciones Laborales y de
la Asesoría Jurídico Laboral
Globalia



Dolores Carillo Márquez Prof. Propia agregada derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad Pontificia de Comillas - Icade



Fernando Lorente Serrano Director de Recursos Humanos GEFCO Group



José Antonio Menéndez Director de Recursos Humanos DS Smith



Laura Diaz González Directora de Relaciones Laborales Grupo Dia



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



María José López Prof. Ordinaria Derecho del Trabajo y SS Universidad Pontificia de Comillas - Icade



Óscar Romero Jiménez Director Corporativo de Recursos Humanos Vitaldent



Pablo Galán González Director de Recursos Humanos y Organización Radiotelevisión Española



Patricia Miranda Villar Directora de la Asesoría Jurídica OUIGO España



Soledad Fernández Sanz Responsable Dpto. Jurídico-Laboral Aena

JORGE VÁZQUEZ ORGAZ

Socio director de Ashurst

"Los resultados del ejercicio 2021 (mayo 2020 a abril 2021) reflejan la dinámica que hemos observado en el mercado, en un año marcado por la incertidumbre y la crisis sanitaria y económica. Hemos tenido mayor actividad en áreas como Inmobiliario, Procesal, Competencia o Laboral; y una actividad menor de lo habitual en M&A, donde el mercado ha sido más irregular. En Financiero, hemos visto un aumento de la actividad con proveedores alternativos de financiación, con menos restructuraciones de lo que la crisis económica podría presagiar (dadas las ayudas y la moratoria concursal). Para el ejercicio 2022 esperamos un aumento en la actividad de MSA tan pronto como la incertidumbre comience a disiparse. especialmente en sectores menos dependientes del consumo privado, quizás. Prevemos también que haya más actividad en Restructuraciones y en Procesal, a medida que se vayan retirando las ayudas públicas. Aspiramos también a consolidar nuestra posición en Inmobiliario, Competencia y Fiscal".



BERNARDO GUTIÉRREZ DE LA ROZA

CEO de ONTIER

"2020 ha sido un año atípico para todo y para todos y desde luego también para el mercado de los servicios legales, hemos constatado que en estas especiales circunstancias muchos de los procesos de desarrollo y evolución innovadora que ya habíamos iniciado en ONTIER se han consolidado y acelerado, además de animarnos a adelantar otros. ONTIER, el primer despacho global con alma local como nos gusta definirnos, ha conseguido cimentar sus áreas de práctica tradicionales y generar espacios para el tratamiento vertical, integral y global de otras áreas de negocio como Agrifood, Música y Entretenimiento, Energía o Moda y Lujo. Prueba del éxito del modelo de ONTIER es un crecimiento en España, en el año de la pandemia, de más del 4%, sensiblemente por encima del que han presentado otras firmas de mayor volumen orgánico, y que se ha situado en un II% en el ámbito global".

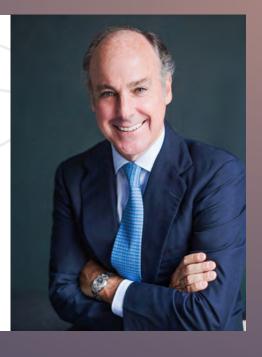


EDUARDO BARRILERO

Socio director de Bufete Barrilero & Asociados



"Ha sido un año complejo, lleno de retos para todos, que ha puesto a prueba nuestra resiliencia como organización. Una estructura profesional, equipos flexibles, bien preparados y conscientes de nuestro papel esencial en un entorno como el que hemos vivido, nos ha permitido ayudar a nuestros clientes a capear el temporal y a poner juntos los cimientos de un futuro más sólido y eficiente".



RAMÓN GALCERÁN

Presidente de Grant Thornton

"Desde Grant Thornton seguimos desarrollando las áreas legales en sus vertientes de Mercantil, Fiscal y Laboral. Durante el último año, nuestra firma ha desplegado un adecuado plan de contingencias que ha acompañado en las necesidades legales derivadas por la pandemia del COVID-19, principalmente aspectos Laborales, reestructuraciones de plantillas, revisiones contractuales, así como apoyo legal en operaciones de inversión y desinversión, Reestructuraciones Financieras y Fusiones y Adquisiciones. El reto ha sido permanecer más cerca de los clientes y ayudarles a reimpulsar sus negocios en esta fase de recuperación post-pandemia. En el plano corporativo, Grant Thornton va a seguir apostando por el desarrollo de los servicios legales, con la idea de crecer a través de posibles adquisiciones inorgánicas de otros despachos y firmas, en las especialidades del Derecho y las geografías que complementen la oferta global nacional de la firma. En este sentido, tenemos abiertos distintas conversaciones para explorar estas vías de crecimiento".



MANUEL GONZÁLEZ-HABA POGGIO

Socio de Ejaso ETL Global

"Los retos del despacho para el ejercicio 2021 pasan por un alto grado de especialización y la capacidad de dar respuesta a las necesidades específicas de industrias y sectores determinados. Continuaremos desarrollando nuestras unidades especializadas en materias disruptivas como son el Entretenimiento Digital, los Esports y el desarrollo tecnológico, así como el área de Energía, que cobra una especial relevancia con los objetivos de sostenibilidad por los que apuestan las empresas y nuestra sociedad. En el despacho pondremos especial atención en la colaboración estrecha con nuestros clientes durante esta crisis, ayudándoles en todo lo referente a procesos de inversión, subvención y ayudas y reestructuración ordenada. Otra de las claves será la continuidad del teletrabajo, primero durante esta época de pandemia y, una vez superada esta etapa, consolidando una política de teletrabajo coherente y satisfactoria para que nuestros profesionales puedan seguir creciendo con el proyecto y conciliando con su vida personal".



VICENTE MORATÓ

Socio director de Martínez-Echevarría & Rivera

"Desde el mismo inicio de 2020 he puesto toda la intensidad de mi gestión en reforzar nuestra sede en Madrid, focalizando recursos económicos, tiempo y energía para impulsar a máxima potencia de vapor el negocio de Martínez-Echevarría en la capital. El primer paso ha sido la conformación de un equipo de máxima capacitación jurídica y con amplísima cobertura en cuanto a las disciplinas ofrecidas. Junto a este potente equipo de profesionales jurídicos, también son destacables las contrataciones realizadas de Albert Rivera y José Manuel Villegas, a quienes hemos nombrado presidente y vicepresidente respectivamente. Lo anterior lo he combinado con la continuidad en la gestión de nuestra actividad en Andalucía, donde seguimos siendo líderes de la Comunidad un año más; y en Portugal, donde continuamos con nuestro crecimiento que ya se concreta en 7 sedes propias en el país. En definitiva, un año difícil que hemos sido capaces de terminar con un ligero crecimiento en facturación".





SANTIAGO CASADEJÚS

Socio director Mazars Tax & Legal



"En este año tan difícil, con la pandemia y la crisis económica, nos podemos sentir orgullosos porque aun así hemos consolidado el crecimiento -un incremento del 9% en el último ejercicio- que hemos ido acumulado en los últimos años. Destaca la buena evolución de prácticas como la de Derecho Financiero y sectores como el bancario. En Mazars miramos hacia el futuro, y seguimos invirtiendo en nuestra organización y en nuestros profesionales para ofrecer lo que los clientes necesitan y lo que esperan de nosotros".





MARIA PILAR GARCÍA GUIJARRO

Socia directora de Watson Farley & Williams

"En un contexto de desafíos e incertidumbre como el del último año. WFW ha seguido asesorando en grandes operaciones que se han reflejado en un crecimiento del despacho tanto en facturación como en número de profesionales. Agradecemos el esfuerzo de nuestro equipo, su magnífica disposición y actitud y su buen hacer, artífices todos ellos de este gran resultado. El sector legal sigue fuerte y es un motor importante en estos tiempos complejos. En WFW nos sentimos muy orgullosos de nuestro fuerte crecimiento continuado durante los últimos años y somos optimistas en la previsión de facturación de este ejercicio, que esperamos que sea igual o mejor que el anterior".



ROBERTO POMARES

Socio de Corporate de King & Wood Mallesons



"A pesar de las importantes incertidumbres generadas por la crisis del COVID, el año 2020 ha sido un año muy satisfactorio para el despacho desde diversos puntos de vista. En primer lugar, quisiera destacar la gran capacidad demostrada por nuestros profesionales para adaptarse a las nuevas circunstancias. Asimismo, nuestros principales clientes se han mantenido muy activos durante este complicado año, en especial los que operan en el sector de la energía y en Private Equity, lo cual demuestra la solidez y madurez de este perfil de clientes. Como muestra de ello, hemos podido participar en algunas de las mayores transacciones del año, destacando la compra por parte de EDP de Viesgo, o la compra por Galp de activos renovables de Zero-E/Cobra. Por su parte, en el sector de Private Equity destacan especialmente la constitución del segundo fondo de secundario de Portobello, o la inversión de CAPZA en el grupo IMF International Business School".



JORGE URIZAR

Socio director de Legal y Fiscal de PKF Attest



"Veníamos de un ejercicio en el que habíamos acabado de asimilar dos recientes integraciones, y en ese sentido 2019-20 se presentaba como un año de transición con, eso sí, la consolidación del área de Compliance y alguna nueva alianza local. Con la abrupta llegada de la pandemia, y en plena ampliación de nuestras oficinas de Madrid, Sevilla y Vitoria, nos marcamos la meta, finalmente conseguida, de mantener el empleo y la cifra de facturación. El reto continúa en estos tiempos convulsos".



ANDRÉS MOCHALES

Socio director de Simmons & Simmons

"El crecimiento que Simmons & Simmons está experimentando internacionalmente se traslada a España gracias a la clara apuesta que existe por la oficina de Madrid y el mercado español. El crecimiento en actividad y volumen de socios (ha habido tres nuevas incorporaciones en los últimos seis meses) es notorio. Para ello, ha sido fundamental la adaptación a la nueva realidad: el buen posicionamiento en la carrera digital, el teletrabajo y la flexibilidad para asesorar a nuestros clientes, los planes de bienestar para nuestros empleados y la adaptación a nuevas políticas corporativas -como son los nuevos objetivos de igualdad real-, están siendo fundamentales para el crecimiento de la firma, tanto local como internacionalmente".



ESTEBAN CECA GÓMEZ-AREVALILLO

Socio director de Ceca Magán Abogados



"Estas cifras son un importante éxito colectivo, nos hace sentir especialmente orgullosos de haber sido capaz de retener todo su talento humano y la práctica totalidad de nuestra cartera de clientes en un año tan complejo como el 2020, en el que nuestra área Laboral ha sido sin duda el *core* de negocio con un crecimiento del 47,65% frente al ejercicio anterior. Las claves para mantenerse y mejorar en el último año han sido la agilidad en dar respuesta a las constantes novedades legislativas que se han ido sucediendo, el apoyo y atención permanente casi 24 horas a los clientes ante las dudas que semana a semana iban surgiendo, y por supuesto, siempre a un precio competitivo frente al mercado".





SAVE THE NEW DATE

12 July 2021 • Madrid 19:30 (CET)

FINALISTS







#IBLIpTmtAwardsES







Carlos M. Lizán CEO Inlea Legal



Elena Roldán
Directora de la Asesoría
Jurídica, Secretaria General
& Líder de la Oficina de
Transformación
IFEMA



Elia Esteban García-Aboal Directora Adjunta de la Asesoría Jurídica & Secretaría de Consejo Grupo Asisa



Emilio Pi Galvéz-Cañero Director de Estrategia Reputation Intelligence Kantar Media Spain



Helena
Pons-Charlet
Directora jurídica, Digital
Crimes Unit,
Corporate External & Legal
Affairs
Microsoft



Irene Rodríguez
Directora Global de Propiedad Industrial e Intelectual
BBVA



Jaime Requejo García-Abril Data Protetion Officer Sanitas



María Echeverría-Torres Barbeira Directora Jurídica Nokia Networks



Marta García Rodríguez Responsable Asesoría Jurídica España y Portugal Unisys



Silvia Gerboles
Senior Group Legal Counsel
and DPO
Ericsson Group
Companies Spain &

Portugal



Silvia Márquez Salas Gerente Sr. Derecho Digital, Nuevas Tecnologías, Innovación y PII, DC Servicios Jurídicos y CCO Repsol



Tamara
Wegmann
Directora Legal
& Compliance
HERITAGE B



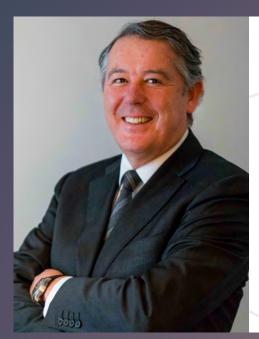
Teresa González Ercoreca Lead Counsel Spain & Latam, Qualified TMT Lawyer Micro Focus

LUIS MARIMÓN PRATS

Socio de Marimón Abogados

"El 2020 ha sido uno de los años más complejos de nuestra historia reciente, de un día para otro cambiamos nuestra forma de trabajar al 100% y hemos vivido una digitalización exprés que en otras condiciones hubiéramos esperado alcanzar en varios años. Estamos muy satisfechos por haber conseguido demostrar la flexibilidad de nuestros equipos ante las necesidades de nuestros clientes y por haber logrado adaptarnos a una normativa en cambio constante. Además, hemos constatado que nuestros abogados han estado durante todos estos meses aún más cerca de nuestros clientes de lo que estaban antes de la pandemia, porque junto a nuestro asesoramiento hemos creado unos lazos emocionales más intensos con ellos. Mantener nuestra actividad ha sido un éxito y estamos muy orgullosos del esfuerzo demostrado por todos los que trabajamos en el despacho durante unas circunstancias tan excepcionales como las vividas el pasado ejercicio".





JOSÉ M. MICHAVILA Socio director de MA Abogados

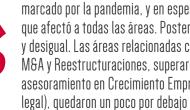
"Este año marcado por la pandemia, ha puesto a empresas y trabajadores en una situación muy complicada, que nos ha permitido conocer mejor a nuestros clientes y sus necesidades. En estos momentos tan duros que les han tocado vivir hemos hecho un gran esfuerzo para poder acompañarlos y darles el mejor asesoramiento en los diferentes retos a los que se han ido enfrentando. La voraz maquina legislativa que se puso en marcha en el segundo trimestre del 2020 ha exigido un gran esfuerzo y ha incrementado el trabajo especialmente en el área de Laboral. Desde el mes de septiembre se ha producido un incremento de la actividad económica, que ha provocado que otras áreas como Corporativa y Mercantil fuesen recuperando su actividad en la recta final de año. En MA Abogados tenemos la satisfacción de que en ninguna de nuestras ocho sedes hemos tenido que acogernos a un ERTE o reducir plantilla".



JORDI RUIZ DE VILLA

Presidente de Fieldfisher JAUSAS

"El año 2020 finalizó con un ligero crecimiento respecto del año anterior, lo que desde Fieldfisher JAUSAS valoramos muy positivamente. El ejercicio 2020 estuvo marcado por la pandemia, y en especial por el impacto del primer estado de alarma que afectó a todas las áreas. Posteriormente, hubo una recuperación progresiva v desigual. Las áreas relacionadas con los conflictos suscitados por el COVID-19. M&A y Reestructuraciones, superaron el presupuesto; mientras que las áreas de asesoramiento en Crecimiento Empresarial y Concursal (afectado por la moratoria legal), quedaron un poco por debajo de las previsiones. La apuesta de la firma por la tecnología, formatos novedosos en la gestión del conflicto y la incorporación de 9 nuevos socios contribuyeron decisivamente a este buen resultado, a la par que al rejuvenecimiento de la firma. Esperamos continuar esta política de incorporaciones en 2021, particularmente en la oficina de Barcelona".







JORDI ROVIRA ESTEVE

CEO de AGM Abogados

"2020 ha sido un ejercicio apasionante. A nivel de facturación, hemos sido capaces de consolidar cifras previas, siendo nuestra valoración a nivel de firma en este aspecto positiva. A otros niveles, las firmas legales en el año de la pandemia han tenido la oportunidad de probar la robustez de sus fundamentos y cultura, mediante la ejecución de sus políticas en los momentos más críticos de 2020, alejándose necesariamente de meros discursos o palabras. En terminología AGM lo anterior se ha traducido en estar al lado del equipo, no aplicando medidas de reducción de salarios. despidos u otras, y favoreciendo en positivo la flexibilidad. Adicionalmente, la pandemia ha servido para revisar las estrategias de las firmas a nivel de consolidación, crecimiento, internacionalización. Estamos ante un nuevo contexto que ha modificado visiones anteriores, y estamos convencidos que los demás operadores han tomado debida nota de ello".



IGNACIO TODA Y RICARD NEL-LO

Socios fundadores de Toda & Nel-lo

"A pesar de la excepcionalidad que la pandemia ha representado en el conjunto de la sociedad y de la incertidumbre existente en todos los sectores, en Toda & Nel-lo nos sentimos satisfechos de nuestros resultados en un año tan difícil. El gran impulso que se ha producido en algunas de nuestras áreas de práctica como Laboral o Administrativo, nuestro lanzamiento del área de Insolvencias y Concursal y el fuerte desarrollo de nuestro despacho de Madrid han permitido mantener nuestra senda de crecimiento. Estar cerca de los clientes y sus problemas, en un año sin grandes operaciones, ha sido posible gracias al esfuerzo y adaptación de todos nuestros profesionales en un entorno de gran complejidad. Entre otros muchos proyectos nuestro objetivo de este próximo año potenciar al máximo el crecimiento en Madrid, así como en otras jurisdicciones internacionales a través de nuestra próxima incorporación en una nueva red internacional".





Socio director de Squire Patton Boggs

"Nuestra firma en España ha mantenido un nivel razonable de actividad durante el año 2020 a pesar de las restricciones y de los confinamientos. Hemos seguido activos en las áreas de Fusiones, Adquisiciones y Reorganizaciones Societarias así como en el área Financiera y Fiscal, experimentando un importante crecimiento de nuestra área Laboral. El año 2021 ha arrancado bien con más actividad (especialmente en el área de MSA, Energía y Financiera) y mejores perspectivas ante la inminente salida del Estado de Alarma y las buenas perspectivas económicas a raíz del proceso de vacunación y previsible plazo de inmunidad de nuestra población".



IGNACIO DÍEZ DE RIVERA

Socio y miembro del Consejo de Dirección de Elzaburu

"El año 2020 sin duda ha sido un año especialmente complicado. En el plano personal, hemos sufrido la dolorosa pérdida de dos de nuestros directivos señeros, Alberto de Elzaburu y Antonio Tavira. A pesar de la pandemia, el balance final es esperanzador. La firma ha resistido todo el año evitando medidas traumáticas para la plantilla, y el comportamiento de todo nuestro personal ha sido admirable; el resultado económico ha terminado finalmente en azul. En cuanto a la forma de ofrecer los servicios jurídicos, nuestra firma llevaba ya mucho tiempo trabajando en entornos en la nube. La pandemia puso a prueba nuestros sistemas y la respuesta fue extraordinaria. Desde el primer día en que se declaró el estado de alarma, la totalidad de la plantilla pudo teletrabajar desde casa con plena operatividad, por lo que el contacto con nuestros clientes y la continuidad del servicio no se han visto alterados".





ANTONIO PEDRAJAS

Socio director de Abdón Pedrajas

"2020 ha sido un año lleno de contrastes para Abdón Pedrajas. Como boutique altamente especializada en Derecho Laboral Corporativo, hemos tenido unos resultados económicos positivos, alcanzando nuestro presupuesto. Para ello, el nivel de exigencia que hemos tenido ha sido muy grande. Tanto a nivel cuantitativo derivado del número de asuntos, como a nivel cualitativo por la particularidad de todo el tipo de trabajo vinculado a la pandemia y las numerosas normas aprobadas en materia laboral. Debido a nuestro excelente equipo de profesionales, hemos sido capaces de ofrecer un servicio de calidad, atendiendo a las necesidades de nuestros clientes. También en 2020 se ha materializado nuestro acuerdo con Littler Global, pasando a ser socio en exclusiva en España en la más importante estructura internacional en derecho del trabajo".



DIEGO LOZANO

Socio director de Pinsent Masons

"En un año atípico en que la forma en que nos relacionamos y trabajamos ha cambiado, y mucho, creo que debemos estar orgullosos del resultado de Pinsent Masons España, tanto en términos de equipo como de facturación. Continuamos, así, nuestro proyecto de crecimiento en España. Con nuevas incorporaciones como las de Sergio Redondo y Miguel Nieto, expertos en Economía Digital y Retail y en Transporte y Movilidad, respectivamente, nuestra firma refuerza su apuesta por la adaptación constante y anticipación gracias a nuestra visión innovadora de los servicios de asesoramiento jurídico en nuestros principales sectores de actividad: tecnología, energías renovables, infraestructuras, transporte y movilidad, inmobiliario y salud".





STEFAN MEYER

Socio director de Monereo Meyer Abogados

"El sector de la abogacía, debido a su particular idiosincrasia, suele ser más resiliente que otros a periodos de crisis. Sin embargo, una crisis del calibre que está sufriendo todo el planeta desde que empezó la pandemia termina por afectar a sectores tradicionalmente más estables, como podría ser el nuestro. Para un despacho como Monereo Meyer Abogados, cuya base de clientes está formada mayoritariamente por empresas extranieras con intereses económicos en España, estos 12 últimos meses han representado un gran reto. Las restricciones de movilidad y el parón en determinados ámbitos económicos siguen siendo un obstáculo para la realización de las inversiones que nuestros clientes suelen plantear v. en general, para el desarrollo habitual de los negocios. No obstante, estamos satisfechos de cómo nos ha ido el año 2020, ya que hemos mantenido nuestra actividad prácticamente intacta teletrabajando en un momento determinado prácticamente toda la plantilla".





MANUEL CAMAS

Socio director de Gaona, Palacios y Rozados Abogados

'2020 ha venido marcado por un gran problema común llamado Covid-19. Sin embargo, para Gaona, Palacios y Rozados Abogados ha sido un año de crecimiento en la estructura por los acuerdos celebrados y las incorporaciones de despachos y, como consecuencia, también de expansión de nuestros servicios. A principios de año, el acuerdo de colaboración firmado con Roca Junyent, precedido de la incorporación del despacho radicado en Sevilla, Rozados y Asociados, y a finales con la integración del despacho malagueño Palacios de Torres y Asociados, nos convierte en un despacho con mayores fortalezas y más competitivo en el mercado de los servicios jurídicos destinado a las empresas dentro y fuera de Andalucía, y a las administraciones públicas. Son ya perceptibles los profundos cambios que la pandemia ha comenzado a generar y la aceleración que supone hacia el futuro en forma de modernización inexcusable, con la ayuda de fondos europeos, dirigida al mejor gobierno corporativo".



Socio codirector de Evergreen Legal

"Acabamos de cumplir nuestro quinto aniversario y, por lo que se refiere al ejercicio de 2020, nuestro balance del crecimiento del despacho en términos tanto cuantitativos como cualitativos no puede ser más positivo. A pesar de las incertidumbres que la pandemia ha supuesto en el negocio de nuestros clientes, hemos tenido una fuerte carga de trabajo en todas nuestras áreas de práctica, experimentado un crecimiento del 8,5% en nuestra facturación respecto a un ejercicio ya francamente bueno como fue 2019; hemos asesorado en operaciones y disputas Arbitrales y Judiciales de gran relevancia a clientes corporativos de primer nivel; y hemos atraído talento incorporando abogados sénior de otras prestigiosas firmas, lo que nos consolida como una boutique legal de referencia en asesoramiento transaccional (en particular, M&A, Banking y Real Estate), Arbitraje y Litigación Comercial, Laboral y Fiscal, según nuestro ADN de proporcionar un full service con las mejores prácticas de mercado".



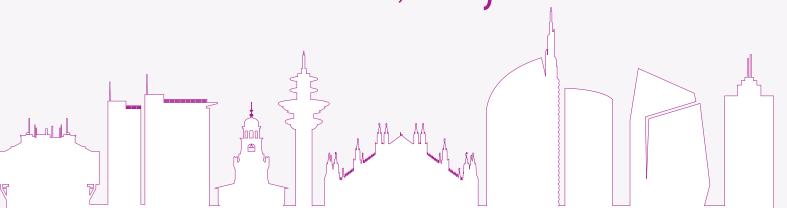


LEGALCOMMUNITYWEEK

LCPUBLISHINGGROUP

5 - 9 JULY 2021

Milan, Italy



THE GLOBAL EVENT FOR THE LEGAL BUSINESS COMMUNITY











Patronage, Partners and Supporters

2021 Edition

Platinum Partners

LEGALCOMMUNITY WEEK



::: CARNELUTTI

CHIOMENTI







LATHAM&WATKINS

Gold Partners











GattiPavesiBianchiLudovici















Silver Partner



Supporters



























Media Partners















LC PUBLISHING GROUP SUPPORTS











Legalcommunity Week 2021 - Program (in progress)

LEGALCOMMUNITYWEEK

LCPUBLISHINGGROUP

CWP: Conferences and working program SEP: Social events program				Open with registrationInvitation only	
MONDAY 5 JULY Partners			Partners	Address	
9:00 - 13:00		CWP	Opening conference: "Innovation and artificial intelligence"	Deloitte. Legal INTESA ™ SANIMOLO	Milan, Italy
14:00 - 16:00		CWP	Roundtable: "Fintech e Insurtech"	大成DENTONS	Milan, Italy
16:00 - 18:00		CWP	Roundtable: "Influencer Marketing"	ANDERSEN.	Milan, Italy
16:15 - 18:00		CWP	Roundtable	CASTALDIPARTNERS	Milan, Italy
From 18:30		SEP	Corporate Counsel Cocktail	GattiPavesiBianchiLudovici	GPBL Piazza Borromeo 8, Milan
TUESDAY 6 JULY					
8:00 - 9:30		SEP	Breakfast on Finance	GIANNI &	Gianni & Origoni Piazza Belgioioso 2, Milan
9:15 - 13:00		CWP	Conference: "Africa and the Middle East"	BonelliErede Accuracy	Milan, Italy
16:00 - 18:00		CWP	Roundtable: "ESG, companies & labour law: an evolving scenario"	Trifirò & Partners	Milan, Italy
18:00 - 20:00		SEP	European Green Deal: tools and opportunities for sustainable industries	Hogan Lovells	Milan, Italy
WEDNESDAY 7 JULY					
9:00 - 13:00		CWP	Conference: "Private Equity"	LATHAM®WATKINS	Milan, Italy
11:00 - 13:00		CWP	Roundtable: "NRRP: the new Italy Projects and procedures to build the future"	Nctm	Milan, Italy
14:30 - 18:30		CWP	Conference: "LATAM's Energy and Construction Industries: trick or t(h)reat?"	DLA PIPER ACCURACY PRODUCTION OF THE PRODUCTION OF THE PIPER ACCURACY	Milan, Italy
18:00 - 20:00		SEP	Discussion and Cocktail	Legance avvocati associati	Legance Via Broletto 20, Milan
18:30 - 20:30		SEP	Talks & Cocktail	Inc Laboral Bully Global HR Lanyers Toffoletto De Luca Tamajo	Milan, Italy
19:30 - 23:30		SEP	Corporate music contest	LC	Milan, Italy









Legalcommunity Week 2021 - Program (in progress)

LEGALCOMMUNITYWEEK

CWP: Conferences and working program				Open with registration	
SEP: Social events program			Invitation only		
THURSDAY 8 JULY					
9:00-11:00	■ cw	P Roundtable: ESG: Fashion, Food, Finance	CURTIS	Milan, Italy	
9:00 - 13:00	■ CW	P Conference on Finance	CHIOMENTI	Milan, Italy	
19.15 - 23:30	■ SEI	Legalcommunity Corporate Awards	LEGALCOMMUNITY AWARDS	Milan, Italy	
FRIDAY 9 JULY					
18.00	SEI	International guest greetings	LC	Milan, Italy	

SEE YOU FROM 5 TO 9 JULY 2021



for information please send an email to : helene.thiery@lcpublishinggroup.it

PRUEBA SUPERADA



Los ingresos combinados de los 30 principales bufetes de Portugal ascendieron a más de 500 millones de euros en 2020, un 6,5% más que en 2019. Aunque el mercado portugués ha adoptado tradicional e históricamente un enfoque muy conservador con respecto a los ingresos de los bufetes de abogados, algunos socios junior y asociados senior admitieron ante Iberian Lawyer que incluso ellos desconocen las cifras oficiales de ingresos de los despachos en los que trabajan. Aún así, este medio sigue abriendo nuevos caminos publicando información sobre los principales despachos de abogados del país.

EL MAGIC TRIANGLE PORTUGUÉS
(VDA, MORAIS LEITÃO Y PLMJ)
OBTUVO UNA FACTURACIÓN DE
189,3 MILLONES DE EUROS, EL 34%
DE LOS INGRESOS TOTALES EN LA
LISTA DE LAS TOP 30, MIENTRAS
QUE LAS CINCO FIRMAS PRIMERAS
REPRESENTAN CASI LA MITAD DEL
MONTO TOTAL

Los tres grandes bufetes portugueses, o *Magic Triangle*, continúan dominando el mercado y representan más de un tercio del total conseguido por los 30 despachos más importantes. Esta representación del mercado es significativa y muchas fuentes creen que continuará en el futuro previsible. Desde que Iberian Lawyer inició esta tabla de clasificación hace tres años, es la primera vez que el 50% de las diez principales firmas de abogados son firmas con sede en el extranjero, lo que quizás resalte las oportunidades que los despachos de abogados internacionales pueden lograr en este mercado. De hecho, diez de las 30 principales firmas de la clasificación de este año no son nacionales. Abreu Advogados, Linklaters y DLA Piper registraron el mayor crecimiento entre los diez primeros, todos logrando dos dígitos con RRP Advogados (24%), Antas da Cunha Ecija (23%) y Caiado Guerreiro (14.3%) logrando el mayor crecimiento de 2019 a 2020.

Menos de una quinta parte de los bufetes clasificados no crecieron o registraron un crecimiento negativo, y ninguna firma informó de cifras negativas de dos dígitos. Uría sufrió la mayor contracción dentro de las firmas más grandes, pero aún así no fue suficiente para sacar a la firma del cuarto puesto y aún así logró un buen año que sus dos socios codirectores querían destacar. Abreu Advogados y Miranda están muy cerca, en quinto y sexto lugar, sin embargo, el último despacho demuestra que un enfoque más internacional que nacional sigue siendo, en todos los sentidos, una fórmula ganadora.

Otras seis firmas (Caiado Guerreiro, CMS-RPA, SRS. Sérvulo, Telles y Campos Ferreira SA) fuera del top 10 lograron ingresos de dos dígitos, con Caiado Guerreiro registrando un importante crecimiento en comparación

SOLO EL 17% DE LAS FIRMAS CONSULTADAS PARA EL RANKING NO CRECIERON EN 2020 EN COMPARACIÓN CON 2019

fue constante año tras año desde que Fernando Antas da Cunha fundó la firma en 2015, antes de que pasara a formar parte de ECIJA en 2017.

Mientras que las ramas legales de las Big Four en España están todas entre las 10 principales firmas por facturación, en Portugal solo dos figuran entre las 30 primeras (CTSU - Deloitte y RRP Advogados - EY). Queda por ver si supondrán una amenaza para las firmas más grandes en el futuro, pero no sería prudente subestimarlas. Lo que es innegable es que no existe un plan establecido para evaluar la fórmula de los bufetes de abogados para sobrevivir y prosperar durante una crisis pandémica. Iberian Lawyer puede, sin embargo, concluir que el tamaño, la escala o el alcance internacional y la voluntad de adaptarse y cambiar son fundamentales para lograr el éxito.

MÁS DEL **30%** DE LAS FIRMAS EN EL RANKING LOGRARON UN CRECIMIENTO DE INGRESOS DE DOS DÍGITOS

con 2019. FCB, PRA, CCA y Gomez-Acebo & Pombo conforman el resto del top 20. Más abajo en la clasificación hubo algunos movimientos extraordinarios con Antas da Cunha Ecija y RRP Advogados (parte de la red de EY) registrando el mayor crecimiento de ingresos en la tabla con el 23% y el 24%, respectivamente. Vale la pena señalar que en el caso de Antas da Cunha Ecija este crecimiento

TOP FIRMAS QUE MÁS HAN INCREMENTADO SU FACTURACIÓN

(FIMAS CON FACTURACIÓN > 5 ME)

N	FIRMA DE ABOGADOS	CRECIMIENTO
1	Antas da Cunha Ecija	23%
2	Caiado Guerreiro	14,3%
3	FCB	13,6%
4	PRA – Raposo, Sá Miranda e Associados	13%
5	Abreu	12,1%

RANKING POR FACTURACIÓN

N	FIRMA DE ABOGADOS	Facturación 2020 (Millones €)	Facturación 2019 (Millones €)	VARIACIÓN
1	VdA	70	66	6,1
2	Morais Leitão	*63	*58,3	8,1
3	PLMJ	*56,3	*53,5	5
4	Uría Menéndez - Proença de Carvalho	**36,2	**39,8	-9
5	Abreu	33,63	30	12.1
6	Miranda	*30,5	*28,6	6.6
7	Cuatrecasas	*28,2	*25,75	9.5
8	Linklaters	*18,9	*17	11,2
9	Garrigues	*18,6	*17,5	6
10	DLA Piper	*17,2	*15,5	11
11	Caiado Guerreiro	16,8	14,7	14,3
12	CMS-RPA	*16	*15,1	5.9
13	SRS	15	15	0
14	Servulo	*13,1	*12,7	3,15
15	TELLES Advogados	*12,7	*12	5,8
16	Campos Ferreira SA	*10,9	*10,3	5,8
17	FCB	*9,2	*8,1	13,6
18	PRA - Raposo, Sá Miranda e Associados	8,7	7,7	13
19	CCA	*7,6	*7,3	4,1
20	Gómez-Acebo & Pombo	*7,5	*7	7
21	SLCM – Serra Lopes	*7,3	*6,9	5,8
22	GPA – Gouveia Pereira, Costa Freitas & Associados, Sociedade de Advogados	*7	*7,3	-4,1
23	Antas da Cunha – ECIJA	5,8	4,7	23
24	CTSU – Deloitte	5,3	5	6
25	SPS - Sociedade de Advogados	5,2	5,5	-5,4
26	RRP Advogados	**4,7	**3,8	24
27	Cerejeira Namora, Marinho Falcão	4,1	3,9	5,1
28	Pares Advogados	*3,3	*3,6	-8,3
29	AAMM - Abecasis, Moura Marques & Associados, Sociedade de Advogados	*3,2	*3	6,7
30	Andersen Tax e Legal	2,9	2,5	16
	TOTAL	538,83	508,05	6,1%

Ranking elaborado con datos de facturación (con IVA)

^{*}Estimación de Iberian Lawyer.

^{**} Estimación de Iberian Lawyer (con IVA) - Cifras netas oficiales de Uría Menéndez - Proença de Carvalho (2020: ϵ 29,4M ϵ 2019: ϵ 32,4M) y RRP Advogados (2020: ϵ 3,8M ϵ 2019: ϵ 3,1M).

DUARTE DE ATHAYDE

Socio director de Abreu advogados

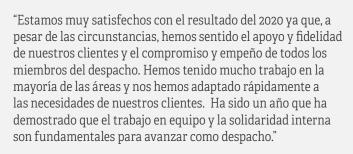
"Estamos muy satisfechos con el crecimiento en la facturación por encima del 12% junto a la inversión realizada para incrementar nuestra capacidad en áreas de práctica claves para nuestros clientes. En un año desafiante como el 2020, estamos muy orgullosos de nuestro trabajo y trayectoria en el asesoramiento de importantes acuerdos transfronterizos y asuntos sofisticados."





BERNARDO AYALA e **ANTONIO VILLACAMPA**

Socios directores de Uría Menéndez Proença de Carvalho







PEDRO RAPOSO

Presidente del Comité Ejecutivo de Raposo, Sá Miranda & **Associados**

"Como habíamos pronosticado, 2020 fue un año de crecimiento significativo para PRA, implementamos nuevos servicios para nuestros clientes de larga data, creamos relaciones con otros nuevos, establecimos nuevas unidades económicas y abrimos oficinas y, como consecuencia, tenemos, por decimonoveno año consecutivo, un crecimiento en dos dígitos. ¡No nos vamos a detener aquí! Aún en fase de consolidación para PRA, al cumplir 20 años, después del primer trimestre de 2021, seguimos creciendo por encima de los dos dígitos, lo que es motivo de satisfacción y gran confianza en el futuro."





PEDRO MALTA DA SILVEIRA

Socio director de SPS Sociedade de Advogados

"2020 fue un año difícil y, en SPS, nos posicionamos para anticipar todos los nuevos requisitos pandémicos, siendo cada vez más flexibles con nuestros clientes y, sobre todo, preparados para la realidad post-Covid. Como resultado de esta estrategia, el SPS prosperó y logró un año positivo, con una fuerte actividad en todas las áreas clave de la práctica. SPS implementó y desarrolló, a lo largo del año, varias innovaciones tecnológicas y mejoras, lo que permitió una mayor respuesta y calidad en los servicios prestados a nuestros clientes. Una de las principales innovaciones de 2020 en SPS fue la implementación del puesto de Office Manager, que dio lugar a una comunicación interna más centrada y una mayor eficacia de los procesos de gestión diarios. Promovemos un cambio profundo en la forma en que se evalúa la productividad y la rentabilidad, así como la evaluación de los propios abogados, más dinámica".





FERNANDO ANTAS DA CUNHA Managing partner of Antas da Cunha Ecija

"2019 ya había sido un año muy positivo, tanto en términos de crecimiento como en términos de posicionamiento. 2020 fue un año de absoluta incertidumbre y con desafíos que nadie pudo anticipar. La forma en que logramos gestionar toda la situación de la pandemia en paralelo con la necesidad de innovar en la forma de brindar servicios a nuestros clientes. terminó teniendo como consecuencia un crecimiento muy acentuado. Como tal, el balance es naturalmente extremadamente positivo."



NUNO CEREJEIRA NAMORA

Managing partner of Cerejeira Namora, Marinho Falcão

"2020, aunque atípico, fue un año de crecimiento. Esto se debe principalmente a dos puntos clave. En primer lugar, destaco la calidad y determinación del trabajo de nuestra gente. Incluso en un escenario de crisis e incertidumbre la unión interna nos hizo superar todas las adversidades resultado de la pandemia y nos dio la estabilidad que necesitábamos. Por otro lado, fue un año en el que fortalecimos nuestras relaciones de confianza con nuestros clientes. Rápidamente nos dimos cuenta de que sus problemas no se limitaron solo a la COVID-19, más bien requerían un tratamiento multidisciplinar e interdisciplinar, lo que nos hizo invertir en crear un grupo de trabajo dedicado a las repercusiones de la pandemia en el tejido empresarial para dominar las demandas del mercado. En 2021, seguimos con la misma ambición y determinación: agregar valor en los servicios que proporcionamos a nuestros clientes con una visión holística y pragmática."







SAVE THE DATE

14 July 2021 • Lisbon 19:30 (GMT)

Follow us on in





#IBLIpTmtAwardsPT

RICARDO PEREIRA

Socio director de RRP Advogados

"En un año en el que la toma de decisiones basada en pruebas deficientes se convirtió en un verdadero desafío, RRP se propuso, una vez más, centrarse en generar confianza con todas las partes interesadas, en particular con nuestros abogados y clientes. Las principales prioridades de las personas son su seguridad y salud. Esa fue nuestra principal preocupación durante todo el año, manteniendo vivos todos nuestros planes. Lo hicimos con éxito. Se promovió a tres abogados a socio y se contrató a uno nuevo para montar el departamento de litigios, reestructuraciones e insolvencia de RRP. La estrategia dio sus frutos, con otro crecimiento constante tanto en los ingresos como en los beneficios netos. RRP surgió para todos aquellos con quienes interactúa como una isla de estabilidad en un mar de agitación."



MIGUEL RIBEIRO TELLES

Socio director de CTSU - Sociedade de Advogados

"El año 2020 ha sido un año de acentuado crecimiento, no solo en la facturación sino también en los resultados financieros de CTSU, en línea con la tendencia creciente que venimos viviendo en los últimos años. CTSU como la práctica de Deloitte Legal en Portugal, forma parte de una red global que nos ha permitido el acceso a oportunidades globales y proyectos conjuntos con otras firmas miembro, lo que ha contribuido a la consolidación de nuestros resultados financieros y al desarrollo de una estrategia que incluye una creciente internalización de nuestros servicios. El periodo de la pandemia Covid-19 nos obligó a ser prudentes en la previsión para 2020, prediciendo la disminución de oportunidades en algunas zonas a pesar del gran inicio de principios de año pero también el crecimiento de otras zonas, aunque con menor rentabilidad. Sin embargo, al final, los resultados fueron superiores a los esperados y previstos en nuestra previsión. Notamos que existe presión sobre los precios, ya visible en las propuestas de la competencia."



JOSÉ MOTA SOARES

Managing partner at Andersen Portugal

"En 2020, Andersen en Portugal integró CNA, la firma con sede en Oporto, que se convirtió en una firma miembro, consolidando la estructura de Andersen Global en Portugal. Esta consolidación tuvo como objetivo diversificar y complementar las áreas de práctica de los dos equipos ampliando la oferta de servicios legales a las áreas de Fusiones & Adquisiciones, Comercial, Corporativo, Bancario y Financiero y Litigio. En 2021, Andersen reforzó la práctica de Cumplimiento y apunta a contratar más socios para expandir las capacidades de la empresa. Estas integraciones aportaron un enorme valor agregado para Andersen y representan un factor motivador para servir a nuestros clientes, como referencia de calidad y excelencia."





PREMIOS

NAVEGAR POR LA GALERÍA DE FOTOS

ANUNCIADOS LOS **GANADORES DE LOS** PREMIOS DE LABORAL **EN PORTUGAL**

VÍDEO

MÉRITOS

Los ganadores de los premios Iberian Lawyer 2020 de la especialidad de Laboral en Portugal fueron anunciados este pasado mes de abril durante una gala realizada completamente online. Los Labour Awards de Iberian Lawyer son una iniciativa promovida por Iberian Legal Group, con el objetivo de estimular la competitividad de los despachos y abogados en el país vecino en esta especialidad. Su objetivo es reconocer la excelencia de los abogados de la práctica privada y de los expertos en el sector Laboral. Iberian Lawyer ha tenido, una vez más, el honor de presentar y acoger esta iniciativa y quiere felicitar a todos los finalistas participantes.

Los ganadores son los siguientes:

LAW FIRM OF THE YEAR

MORAIS LEITÃO

FINALISTS

DLA Piper ABBC PLMJ SRS Advogados VdA



LAWYER OF THE YEAR

BENJAMIM MENDES

DLA Piper ABBC

FINALISTS

César Sá Esteves

SRS Advogados

Marta Afonso Pereira

l inklaters

Rui Andrade

VdA

Tiago Cortes

PLMJ



THOUGHT LEADERSHIP

CARMO SOUSA MACHADO

Abreu Advogados



LAW FIRM OF THE YEAR M&A AND EMPLOYMENT RELATED ISSUES

MORAIS LEITÃO

FINALISTS

Abreu Advogados Linklaters PLMJ VdA



LAWYER OF THE YEAR M&A AND EMPLOYMENT **RELATED ISSUES**

MARTA AFONSO PEREIRA

Linklaters

FINALISTS

André Pestana Nascimento

Uría Menéndez - Proença de Carvalho

César Sá Esteves

SRS Advogados

João Guedes

DLA Piper ABBC

Rui Andrade

VdA



LAW FIRM OF THE YEAR LITIGATION

VDA

FINALISTS

DLA Piper ABBC Morais Leitão PLMJ SRS Advogados



LAWYER OF THE YEAR LITIGATION

LUÍS MIGUEL MONTEIRO

Morais Leitão

FINALISTS

Carmo Sousa Machado Abreu Advogados

Rui Andrade

Susana Afonso CMS Rui Pena & Arnaut

Tiago Cortes PLMJ



LAW FIRM OF THE YEAR INDUSTRIAL/TRADE **UNION RELATIONS**

SRS ADVOGADOS

FINALISTS

Campos Ferreira, Sá Carneiro CS Associados DLA Piper ABBC Linklaters Pbbr Sociedade



de Advogados

LAWYER OF THE YEAR INDUSTRIAL/TRADE **UNION RELATIONS**

MARTA AFONSO **PEREIRA**

Linklaters

FINALISTS

Benjamim Mendes DLA Piper ABBC

César Sá Esteves SRS Advogados

Guilherme Machado Dray Macedo Vitorino

Tiago Cortes PLMJ



LAW FIRM OF THE YEAR **RESTRUCTURING/ REORGANISATION**

VDA

FINALISTS

CMS Rui Pena & Arnaut Morais Leitão PLMJ SRS Advogados



LAWYER OF THE YEAR RESTRUCTURING/REORGANISATION

SUSANA AFONSO

CMS Rui Pena & Arnaut

FINALISTS

Marta Afonso Pereira

Linklaters

Miguel Monteiro Luís Morais Leitão

Nuno Ferreira Morgado PLMJ

Rui Andrade VdA



LAW FIRM OF THE YEAR SPORTS LAW

14 SPORTS LAW

FINALISTS

Abreu Advogados Cerejeira Namora, Marinho Falcão Morais Leitão VdA



LAWYER OF THE YEAR SPORTS LAW

PAULO RENDEIRO

Morais Leitão

FINALISTS

Américo Oliveira Fragoso

Nuno Cerejeira Namora Cerejeira Namora, Marinho Falcão

Pedro da Quitéria Faria Antas da Cunha Ecija & Associados

Rita Canas da Silva Sérvulo e Associados



LAW FIRM OF THE YEAR TOP MANAGEMENT

PLMJ

FINALISTS

Abreu Advogados CMS Rui Pena & Arnaut SPS Advogados SRS Advogados



LAWYER OF THE YEAR **TOP MANAGEMENT**

MANUEL FERREIRA MENDES

Costa Pinto Advogados

FINALISTS

César Sá Esteves SRS Advogados

Inês Albuquerque e Castro FCB Advogados

Manuel Cavaleiro Brandão PLMJ

Susana Afonso CMS Rui Pena & Arnaut



LAW FIRM OF THE YEAR NON CONTENTIOUS/ **ADVISORY**

SRS ADVOGADOS

FINALISTS

Abreu Advogados DLA Piper ABBC FCB Advogados VdA



LAWYER OF THE YEAR NON CONTENTIOUS/ ADVISORY

TIAGO CORTES PLMJ

FINALISTS

Filipe Azoia
Filipe Azoia & Associados

Joana de Sá

NPRA - Raposo, Sá Miranda & Associados

Manuel Ferreira Mendes Costa Pinto Advogados

Pedro Furtado Martins

Campos Ferreira, Sá Carneiro CS Associados



LAW FIRM OF THE YEAR SOCIAL SECURITY

CRS ADVOGADOS

FINALISTS

Abreu Advogados

Porto Law BMFS Advogados

Telles Advogados

Vasconcelos Arruda & Associados



LAWYER OF THE YEAR **SOCIAL SECURITY**

PEDRO ULRICH

CTSU- Deloitte Legal

FINALISTS

Inês Arruda

Vasconcelos Arruda & Associados

Leonor Francisco

SRS Advogados

Marta Afonso Pereira

l inklaters

Tiago Cortes

PLMJ



LAW FIRM OF THE YEAR **AGENCY RELATIONSHIP**

CCA LAW FIRM

FINALISTS

Andersen

DLA Piper ABBC

PLMJ

Vasconcelos Arruda & Associados



De izquierda a derecha: Bernardo Costa Fernandes, Pedro Antunes, Joana Enes, Marta Cardoso Rodrigues Patrícia Cabriz, Maria Barbosa - CCA Law Firm

LAWYER OF THE YEAR AGENCY RELATIONSHIP

INÊS Arruda

Vasconcelos Arruda & Associados

FINALISTS

Carmo Sousa Machado Abreu Advogados

José Mota Soares Andersen

Nuno Ferreira Morgado PLMJ

Pedro Antunes CCA Law Firm



LAW FIRM OF THE YEAR PUBLIC SECTOR EMPLOYMENT

PRA – RAPOSO, SÁ Miranda & Associados

FINALISTS

Abreu Advogados BAS Sociedade de Advogados PLMJ Telles Advogados



LAWYER OF THE YEAR **PUBLIC SECTOR EMPLOYMENT**

NUNO CEREJEIRA

NAMORA Cerejeira Namora, Marinho Falcão

FINALISTS

Dália Cardadeiro BAS Sociedade de Advogados

Gonçalo Pinto Ferreira Telles Advogados

Guilherme Machado Dray Macedo Vitorino

Joana Cadete Pires PRA – Raposo, Sá Miranda & Associados



LAW FIRM OF THE YEAR **CRIMINAL EMPLOYMENT LAW**

ABREU ADVOGADOS

FINALISTS

Andersen CMS Rui Pena & Arnaut PLMJ Telles Advogados



LAWYER OF THE YEAR CRIMINAL EMPLOYMENT LAW

JOSÉ MOTA Soares

Andersen

FINALISTS

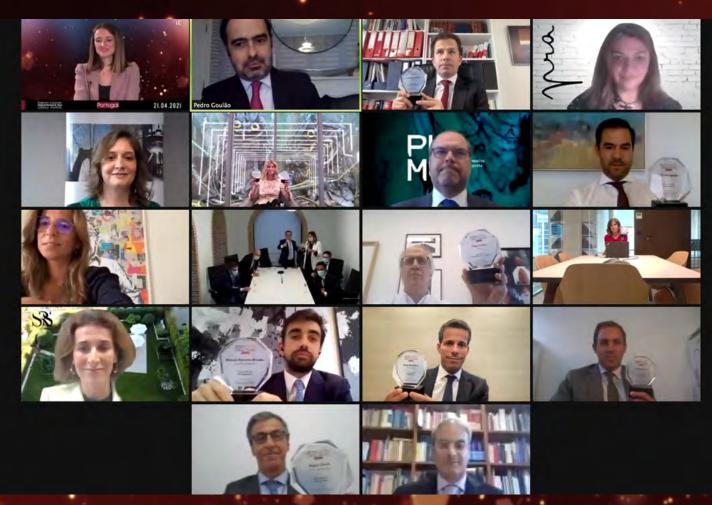
Carmo Sousa Machado Abreu Advogados

Pedro Antunes CCA Law Firm

Susana Afonso CMS Rui Pena & Arnaut

Tiago Cortes PLMJ





FUERZA PARALEGAL



La pandemia ha trastocado todo, especialmente, lo que respecta al entorno laboral y también a los perfiles más demandados en el sector legal ante las nuevas necesidades. Desde Iberian Lawyer hemos observado la proliferación de anuncios de despachos o compañías en busca de paralegals y hemos querido comprobar con los profesionales del *legal recruitment*, SSQ and lurisTalent, si esto

es así, a qué se debe. También nos hemos acercado a tres veteranos paralegals de distintos perfiles y contamos con la opinión de la directora de Recursos Humanos de EY, Lucía Jacquotot, para ver qué hay de nuevo en torno a esta figura tan importante sobre todo en algunas áreas de práctica a las que da soporte aunque, pocas veces, se lleva las medallas.

por desiré vidal

Para entender la evolución de la figura del paralegal en el mercado legal español, contamos con dos profesionales del Legal Recruitment, Javier Colilla, abogado y headhunter de abogados, consultor en SSQ y **Xavier Miravalls**, consultor de **IurisTalent**. Ante el aumento observado de demanda de estos perfiles. preguntamos si realmente sabemos qué abordan estos perfiles y se trata de una tendencia del mercado o si el COVID tiene algo que ver en que se estén buscando perfiles especializados a menor coste. "Para poder entender bien este incremento de demanda -contesta Javier de SSQ- creo que es importante entender la figura del paralegal en España y su diferencia con otros países, como por ejemplo Reino Unido. En España, tras la implementación de el máster de Acceso a la Abogacía, la figura de el paralegal se ha visto modificada en cierto modo, acercándose a la de otros países vecinos ya que estos suelen ser profesionales que han estudiado Derecho pero no se han colegiado por el motivo que fuere y por ende no pueden ejercer. Desde mi punto de vista este cambio en el sistema español, ha ocasionado que se demanden más estos perfiles simplemente por un crecimiento en la oferta. Por otro lado, el teletrabajo y la automatización de procesos están reduciendo mucho las tareas administrativas u organizativas de los abogados, pudiendo prescindir de secretarias o asistentes pero aún necesitando alguien de apoyo para temas más técnicos mas allá de retocar un documento u organizar un viaje de trabajo". "Lo cierto es que hasta la fecha no hemos gestionado demasiados perfiles de paralegals, creo recordar que dos o tres en los últimos diez años", reconoce Xavier de IurisTalent. "Ello puede deberse a que nuestro ámbito de actuación suele abarcar entre los 2-3 años de experiencia hasta socios o responsables de departamento jurídico y, a veces, el rol de paralegal se mueve por otros circuitos o se intentan gestionar a través de los recursos propios de firmas y empresas. Por nuestra experiencia no creo que la pandemia haya sido la detonante en la explosión de dicha figura, sino más bien que las empresas y firmas se han ido dando cuenta que pueden adquirir talento, muchas veces fuera de la carrera profesional de los abogados, para suplir algunas tareas que pueden ser de menor valor añadido pero que requieren igualmente de gente experimentada para dicho desarrollo".

Hasta hace unos años, con la llegada más masiva de firmas internacionales a nuestro país, el perfil del paralegal era casi desconocido. Al parecer, tampoco fue muy bien recibida esta figura, ya que se asociaba más al secretariado jurídico que a la práctica de algunos aspectos de la abogacía. Preguntamos a los expertos si eso ha cambiado.

"La verdad es que no", responde rotundo Xavier. "La etiqueta de paralegal se usa tanto en despachos como en departamentos jurídicos de empresas para dar nombre a una figura muy amplia, que va desde la figura del administrativo legal hasta el licenciado o graduado en Derecho no colegiado". Miravalls nos cuenta más sobre esta figura que, efectivamente



EL PARALEGAL HA DE SER UNA PERSONA QUE TENGA Y ADQUIERA EXPERIENCIA EN SU ÁREA DE DESARROLLO. SU OBJETIVO FINAL ES FACILITAR EL TRABAJO DEL ABOGADO Y POR ELLO ES NECESARIO OUE SEA UN PROFESIONAL ÁGIL, HABILIDOSO, DETALLISTA. METICULOSO. ANALÍTICO Y CON CAPACIDAD DE SÍNTESIS

Xavier Miravalls • IurisTalent

"es originaria del mundo anglosajón y se usa para definir a aquel profesional, licenciado o graduado en Derecho o con estudios en Derecho, que no ha superado el examen del BAR (imprescindible para ser considerado abogado en Estados Unidos), ya sea porque ha suspendido o bien porque simplemente no se ha presentado. Dicho lo anterior, y debido a la relativamente reciente implementación del máster de Acceso a la Abogacía y de la prueba de acceso a la misma, en España se ha utilizado el concepto de paralegal para definir a ciertos profesionales que no se ajustan a lo que realmente significa ese término". Xavier ofrece algunos ejemplos. "Nos encontramos por ejemplo con administrativos de amplia experiencia en el sector legal, en despachos o agencias de IP, por ejemplo, cuyo rol es dar soporte a los abogados en asuntos más de gestión y, en el otro extremo, firmas que usan dicha nomenclatura para los abogados en prácticas".

Coincide con él, Javier Colilla, que piensa que esto se debe en gran medida al sistema de acceder a la profesión de abogado. "Anteriormente, con terminar con éxito la licenciatura de Derecho ya podías colegiarte, por lo que no tenia mucho sentido tener una figura entre los secretarios jurídicos y los abogados; sin embargo en otros países en los que entrar en la carrera de abogado es realmente más complicado como Reino Unido, sí se generaba esta figura intermedia. Hoy en dia en España, hay profesionales muy válidos que deciden no colegiarse por la razón que sea pero eso no les condiciona para no poder hacer prácticamente las mismas funciones que los abogados, por su puesto, los no colegiados no pueden ni firmar documentos, ni atender a jucios, etc. pero sí apoyar a los abogados mas senior en su día a

Preguntamos si el COVID y el teletrabajo forzoso han causado que algunos abogados acaben desempeñando funciones de paralegal. "Por ahora no he visto el caso. Sin embargo, sí puedo afirmar que ese cambio de abogado a Paralegal u otras funciones de back office se esta dando cada vez más, pero por una razón de conciliación laboral más que por la situación generada por el COVID", concluye Colilla. También, no solo en España, sino en toda Europa, parecen haberse puesto de moda nuevas variantes de este perfil laboral bajo nombres algo más sofisticados como Professional Support Lawyer o Knowledge *Lawyer.* "Es importante definir el rol y las funciones que tendrá en cada organización, ver si será un apoyo en un departamento de Procesal que gestiona un gran volumen de expedientes, o si se trata de un perfil vinculado a un departamento de IP o agencia,



PODRÍAMOS DECIR OUE LOS SUELDOS PARA UN PARALEGAL PUEDEN OSCILAR ENTRE LOS 20.000 HASTA LOS 60.000 EUROS BRUTOS AL AÑO; VIÉNDOSE SIGNIFICATIVAMENTE INCREMENTADO SI SE TRATA DE *SUPPORT LAWYER* O KNOWLEDGE LAWYFR

Javier Colilla • SOO

o bien si se tendrá funciones vinculadas a la relación con las administraciones. Cada firma o empresa acaba definiendo unas funciones para sus paralegals sin que exista hoy por hoy un criterio unitario, ni del perfil ni del rol de dicha figura. Respecto a las otras etiquetas que a veces reciben, considero que no es lo mismo un paralegal que un Knowledge Lawyer. Este último es en realidad un abogado orientado a la investigación y a dar soporte muy técnico a sus compañeros y que acaba siendo una función vital en muchas firmas. Despachos como Cuatrecasas, por ejemplo, cuentan con un equipo de conocimiento e investigación muy importante y muy bien valorado internamente. Puede que la figura sí sea más cercana al *Professional Support Lawyer* aunque con matices específicos para cada organización", explica

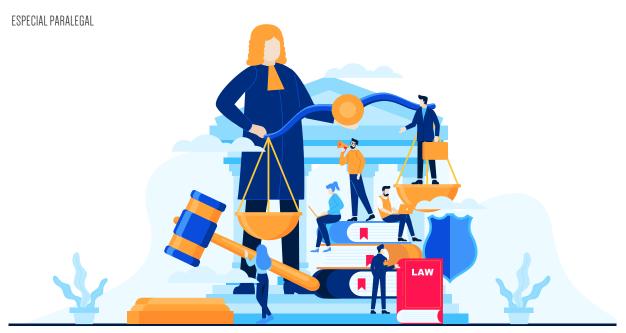
Para Colilla estos nuevos nombres y perfiles aportan



Expert Opinion Podcast IBL

The appointment where the most important law professionals will discuss the latest legal trends, tips and tools in the Iberian context

- IS THE FUTURE SUSTAINABLE? THE OPINION FROM PLMJ AND TAP In collaboration with PLMJ
- LET'S TALK ABOUT FINTECH: THE FUTURE IS HERE! In collaboration with VdA
- A PERFECT DEAL DURING THE PANDEMIC THE SALE OF BRISA In collaboration with VdA



un valor y atractivos añadidos. "Desde luego que sí. Pero no solo responde al objetivo de 'vestir' el puesto y darle algo más de prestigio, que también, si no que a la vez responde a los cambios culturales y sociales del momento. Hoy en día, a diferencia de hace varios años, hay muchos profesionales dispuestos a renunciar a un sueldo bastante más elevado que la media con el fin de conservar una relación vida/ trabajo óptima. Esto nos lleva al siguente punto, las estructuras o prolongación de las carreras de los abogados. A lo largo de los años vemos como no solo la carrera a socio se alarga sino que también cada vez hay una mayor competencia y exigencias de facturación. Por ello, esta nueva figura da solución a varios de estos problemas, ya que permite al despacho retener a esos abogados de primer nivel que quiere mantener pero que por diversas cuestiones no tienen o no guieren permanecer en la carrera hacia la sociatura con todo lo que ello conlleva en términos de exigencia, dedicación, responsabilidad, etc". Nos preguntamos si, tal como parece, es este un perfil mayoritariamente desempeñado por mujeres y si este hecho es fruto de una elección por parte de las firmas. "Creo que sí se trata de un rol que está siendo desarrollado más por mujeres. Pero no creo que las firmas estén aplicando ningún tipo de discriminación en la selección de los paralegals. Históricamente, cuando el rol de paralegal se asemejaba al del administrativo/a del sector legal, sí era desempeñado por mujeres, casi en exclusiva. Hoy en día no es así de forma intencionada ya que las firmas no discriminan en un sentido o en otro, simplemente se debe a que porcentualmente hay más mujeres estudiando Derecho que hombres y de la misma forma hay más mujeres que acaban interesándose por el rol de paralegal que los hombres. A nivel comparativo, sucede lo mismo en el Derecho Laboral, donde nos encontramos con que más mujeres que hombres acaban eligiendo dicha especialidad. Se



LA FIGURA DEL PARALEGAL TENGA

MAYOR FUERZA

SOBRE XAVIER MIRAVALLS

Licenciado en Derecho y MBL por ESADE, máster en Derecho Laboral por el ICAB. Después de ejercer como abogado en una boutique laboralista y en una Big Four, decide reorientar su carrera profesional hacia el *headhunting* y la búsqueda de profesionales del sector legal desarrollando el departamento de Tax &Legal en Michael Page International en Barcelona. Posteriormente se incorpora en Hudson (hoy Morgan Philips Group) para el desarrollo del departamento de Servicios Corporativos. En 2010, funda lurisTalent junto a su socio Javier Moreno Meyerhoff.

trata simplemente de un tema demográfico primero y de intereses personales después", afirma el socio de IurisTalent. Su colega de SSQ coincide: "desde mi punto de vista personal, no creo que exista ninguna discriminación o preferencia a la hora de elegir un hombre o una mujer para estos perfiles. Aun que en SSQ hemos trabajado tanto con hombres como con mujeres, sí es cierto que predomina la mujer. Este desajuste creo que viene determinado más por la oferta de perfiles o interés que tiene uno u otro para este tipo de perfiles".

Hablamos de sueldos y preguntamos en qué horquilla se mueven los salarios de estos perfiles en España y en Europa y si se produce también la desigualdad por género en este rol. "Desde SSQ, hemos visto casos de distintos tipos, sin embargo las firmas de abogados tienen una estructuras de retribución muy definidas y jamás hemos visto una diferencia por genero específica", comentan desde la consultora. "Para hablar de cantidades concretas, habría que atender al caso particular del profesional, ya que no es lo mismo la retribución de un paralegal no colegiado y sin experiencia ejerciendo como abogado que un paralegal o *Knowledge Lawyer* que tras varios años de ejercicio al más alto nivel, decide salirse de la carrera estipulada y pasa a prestar otro tipo de funciones". Aun así, Javier añade que "para tener una referencia, podríamos decir que los sueldos para un paralegal puede oscilar entre los 20.000 euros hasta los 60.000 euros brutos al año: viéndose significativamente incrementado si se trata de Support Lawyer o Knowledge Lawyer". Desde

IurisTalent afirman que "en el mercado español la horquilla es muy amplia, pero suele estar entre los 20.000 y los 40.000 euros en función de la experiencia y la firma o empresa. En Europa, al tratarse de una figura con algo más de reconocimiento la retribución es algo mayor. Por nuestra experiencia, respecto al tema de la desigualdad, creo que en el sector de la abogacía de los negocios no hay una brecha salarial. La existencia de un techo de cristal, que obviamente existe, no implica que haya desigualdad de género en la retribución de los profesionales".

Podemos intuir que la especialización y el cuidado por el detalle son muy importantes para esta profesión pero ¿qué otras habilidades y cualidades son esenciales para su ejercicio? Desde SQQ explican que "cada vez más se valora mucho tener dotes tecnológicos o facilidad para aprender a manejar diferentes sistemas de software que usan los despachos de abogados en su día a día. Ya sean desde CRM para la gestión de los clientes, otros sistemas como para generar Smart Contracts o las plataformas jurídicas actuales como Lexnet y demás. Además, un nivel de inglés alto es prácticamente imprescindible para poder trabajar en la operaciones mas relevantes". En su caso, Miravalls apunta: "hagamos primero un breve apunte seriéfilo. Hemos de diferenciar el personaje de Marissa Gold (Sarah Steele) en The Good Fight con el de Rachel Zane (Meghan Markle o de Sussex) en Suits. La primera

SOBRE IURISTALENT

iuris Talent

Fundada hace más de 10 años, lurisTalent es una de las primeras firmas especializadas en la búsqueda de profesionales del sector jurídico. En lurisTalent tienen como objetivo ofrecer servicios de búsqueda y selección de abogados, así como de consultoría de gestión especializados en el ámbito jurídico, con oficinas en Madrid y Barcelona. Cuentan con un equipo de profesionales que combinan su experiencia previa en el ejercicio de la abogacía y la gestión del talento vinculada al sector legal. 🖶

sí es una investigadora, y su rol es dar apoyo al departamento contencioso descubriendo las pesquisas que esconden sus oponentes. Trabaja más como investigadora privada a sueldo del despacho, se trata de un rol no jurídico. Por otro lado, el papel de la hoy Duquesa de Sussex en Suits, al menos al principio de la serie, es realmente una paralegal y por tanto una licenciada en derecho sin BAR que da apoyo a los abogados en temas de investigación jurídica y estudio de la jurisprudencia, muy importante en el sistema de Common Law. Dicho lo anterior, sin duda el paralegal ha de ser una persona que tenga y adquiera experiencia en su área de desarrollo. Su objetivo final es facilitar el trabajo del abogado y por ello es necesario que sea un profesional ágil, habilidoso, detallista, meticuloso, analítico y con capacidad de síntesis".

Ambos especialistas son abogados. Aunque podemos hacernos una idea, preguntamos cuáles son, desde su experiencia las áreas del Derecho que requieren una mayor "fuerza paralegal". "Desde SSO, las áreas de práctica que mas han requerido nuestra ayuda para incorporar este tipo de perfiles han sido las áreas mas procesales, que implican la gestión de un gran volumen de documentación, ya sean áreas de Procesal Civil, Mercantil o Bancario, Pero también hemos visto como algunos equipos transaccionales, como por ejemplo de Derecho Inmobiliario, requieren de estos perfiles para poder atender a un cliente concreto, como puede ser el caso de un cliente con un portfolio de alquileres muy grande, por lo que se genera esa necesidad".

Miravalls, sin embargo, contextualiza la demanda en el escenario de incertidumbre generalizada. "Nos encontramos en momentos convulsos que han afectado algo menos a la abogacía de los negocios que a otros sectores, siempre se ha dicho que en momentos buenos o malos siempre se requieren abogados. Dicho esto, en los últimos tiempos ha habido una gran necesidad de reforzar los equipos de Laboral, también se han reforzado Concursal y Reestructuraciones por lo que pueda venir y, algo que nunca decae es la necesidad de fiscalistas. Eso no quita que áreas como Administrativo, Contencioso, Compliance o Energía, así como Corporate sigan con una demanda alta. Respecto a la necesidad de paralegals en las distintas áreas, diría que, en áreas de contencioso de gran volumen, como reclamaciones, bancario o hipotecario, y, por otro lado IP (agencia) son posiblemente donde la figura del paralegal tenga mayor fuerza. Por otro lado, probablemente los laboralistas hubieran agradecido un apoyo de paralegals en los peores momentos de los



HOY EN DÍA EN ESPAÑA. HAY PROFESIONALES MUY VÁLIDOS QUE DECIDEN NO COLEGIARSE POR LA RAZÓN OUE SEA. PERO ESO NO LES CONDICIONA PARA NO PODER HACER PRÁCTICAMENTE LAS MISMAS FUNCIONES OUE LOS ABOGADOS, POR SU PUESTO, LOS NO COLEGIADOS NO PUEDEN NI FIRMAR DOCUMENTOS. NI ATENDER A JUCIOS. ETC. PERO SÍ APOYAR A LOS ABOGADOS MÁS SÉNIOR EN SU DÍA A DÍA

Javier Colilla • SOO

ERTEs y EREs que han vivido en los últimos tiempos y puede que, por lo que pueda pasar, sean áreas que se refuercen en dicho sentido".

Otro de los aspectos que nos han sorprendido es la opacidad que destila el sector al hablar de estos perfiles. Preguntamos a los expertos si este exceso de celo se debe a que los paralegas son algo parecido a "las armas secretas" de los despachos. "Para nada creo que las firmas de abogados vean asi a sus paralegals.

SOBRE JAVIER COLILLA BARREIRO

Javier Colilla se incorporó a la oficina de SSQ Madrid como consultor en enero de 2017. participando activamente desde entonces en la contratación de abogados tanto para despachos como para empresas. Durante este tiempo. Javier ha gestionado la contratación de abogados en España, en representación de un amplio espectro de compañías y despachos de abogados nacionales e internacionales. Javier estudió Derecho en la Universidad Complutense de Madrid, licenciándose en 2014. Antes de incorporarse a SSO, Javier trabajó como analista financiero en Santander UK en Londres y como abogado interno en un grupo del sector de la construcción, donde obtuvo una sólida experiencia en Derecho de las Infraestructuras. Construcción, Mercantil y Societario.

Para un despacho de abogados sus "armas" (secretas o no) siempre serán sus abogados que son al fin y al cabo los que generan un ingreso directo para el despacho, como se refieren en los despachos anglosajones, fee earners", responde Javier Colilla. "La única explicación que veo a esa 'opacidad' creo que viene mas derivada del hecho que ha este tipo de perfiles no se les exige generación de negocio y por lo tanto no se preocupan tanto de darse a conocer en el mercado. Esto puede cambiar cuando, por motivos mas personales y de carrera, estos quieran darse a conocer para realizar un cambio profesional".



"Creo que los paralegals son y serán piezas fundamentales en los despachos", comenta por su parte Miravalls. "La tendencia a la especialización y a la automatización de ciertos servicios hará que perfiles con experiencia y formación específica, sin necesidad de ser abogados, desarrollen tareas imprescindibles, pero de menor valor añadido, en las firmas para que estas sigan ofreciendo un servicio completo a sus clientes. Creo que una firma o empresa que tenga un buen equipo de paralegals podrá desarrollar un buen trabajo de soporte para que los abogados puedan centrarse en los aspectos más complejos del asesoramiento". Sobre dónde podemos encontrar a los mejores paralegals. Miravalls tiene una respuesta: "Los mejores paralegals son aquellos que se encuentran en firmas que han tenido claro el rol y el perfil que han de tener dichos profesionales, eso ha sucedido principalmente en las firmas de origen anglosajón, aunque he de reconocer que en empresa también hay figuras que, bajo esa nomenclatura, aunque sin formación específica, han desarrollado una gran labor muy reconocida internamente".

SOBRE SSQ

SSO

El equipo de SQQ en Madrid es uno de los líderes en la búsqueda y contratación de abogados. Sus consultores están especializados en contratar socios y asociados de todos los niveles de experiencia por toda España, Portugal y América Latina para despachos de abogados líderes en el Reino Unido y EE.UU., así como para muchos de los bufetes más importantes tanto nacionales como internacionales. Su oficina de Madrid ha sido responsable de algunos de los movimientos de equipos y aperturas de despachos de más alto nivel en España y otras zonas geográficas. Asimismo, cuenta con una amplia experiencia de trabajo con instituciones empresariales y financieras para poder crear equipos jurídicos a todos los niveles de experiencia.

PARALEGALS, ¿NACEN O SE HACEN?



Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, Silvia Blanco Díaz, paralegal del área de Real Estate de Linklaters, nos cuenta que su llegada a la profesión "no fue tanto una decisión sino un camino que se ha ido formando paulatinamente con el paso de los años. Tras terminar la carrera y vivir en el extranjero, me incorporé al mercado laboral en plena crisis económica. Tuve la fortuna de entrar a formar parte del equipo de Litigación Procesal Masiva en Tax & Legal Services en PwC, dando soporte a un equipo formado por más de 10 abogados. Ese fue el principio del camino que aún sigo recorriendo".

Y es que, como Silvia comenta, en los casi 8 años que lleva desempeñando este rol ha pasado por firmas tan prestigiosas como PwC, Cuatrecasas y ahora, desde hace algo más de dos años, Linklaters. También ha prestado sus servicios en distintos departamentos o áreas. "El haber pasado por varios despachos, diferentes equipos y prácticas ha supuesto que crezca

no solo en versatilidad (técnicamente hablando), sino que ha incrementado mi capacidad de adaptación. La especialización es un aspecto muy valorado en muchos sectores, incluido el Derecho, pero en las funciones que desarrolla un paralegal no parece tan necesario. Por regla general, un paralegal da soporte administrativo-jurídico a los abogados que sí están más especializados por práctica y, por el tipo de tareas que desempeñamos, podemos adaptarnos a todas ellas. En cualquier caso, el asesoramiento jurídico que prestamos los paralegals es limitado y siempre es supervisado por un abogado ejerciente. Si bien es cierto que los últimos tres años he estado más enfocada en Real Estate, actualmente también colaboro con otras áreas del despacho, lo que me hace pensar que el modelo organizativo de los despachos españoles incluirá en el futuro la rotación de los paralegals, como ya ocurre en otros despachos anglosajones".

Sonia Aguirre es paralegal en el departamento de IP en Bird & Bird. Licenciada en Psicología, Sonia nos cuenta que llegó al mundo de la Propiedad Intelectual "por una mezcla de oportunidad, compatibilidad con mis habilidades y algo de suerte. Estaba finalizando



un máster en Psicoterapia cuando encadené una serie de trabajos a tiempo parcial, la mayoría de ellos como recepcionista en oficinas que necesitaran a alguien que hablara inglés. Uno de estos trabajos fue en una agencia de Propiedad Industrial, pequeña pero con mucha tradición. Poco a poco fui recibiendo más responsabilidades, especialmente en la traducción de contratos de transferencia y licencias, que era una de las áreas que daban más trabajo a la agencia. Para la empresa era muy rentable llevar a cabo una serie de tareas in-house que antes debían encargar a proveedores externos y así fue como el trabajo temporal se hizo definitivo".

Veterana paralegal, en los 15 años que lleva desempeñando este rol, Sonia nos cuenta que le gustan especialmente los temas relacionados con investigaciones de viabilidad de solicitudes de marcas "pues dan campo a la búsqueda e interpretación de información valiosa para el cliente, es una fase

embrionaria del procedimiento en la que se pueden afinar las ideas del cliente para hacerlas compatibles con las normativas vigentes y con los registros que ya existen el mercado. También disfruto mucho de los temas de traducción en patentes, pues aunque no soy traductora, parte de mi trabajo consiste en revisar, pulir y ajustar el trabajo de nuestro equipo internacional de traductores". Aguirre también nos habla sobre la importancia del trabajo en equipo para desempeñar este rol con éxito. "El trabajo en equipo es fundamental, se requiere la combinación de una serie de habilidades y conocimientos para sacar adelante cualquier tipo de registro. Muchas veces trabajamos en combinación con nuestras oficinas de otros países y asesoramos a clientes de diferentes características y culturas. Para un paralegal es fundamental coordinar que todos estos recursos funcionen en armonía".

Preguntamos a ambas si creen que este rol está suficientemente valorado en nuestro país comparado al trato que recibe en otros países. "En otros países, la figura del paralegal lleva muchos años implantada, y se utiliza de forma muy diferente a como la tienen diseñada los despachos españoles. Incluso en España existe cierta disparidad entre los despachos a la hora de definir la figura del paralegal, y dentro de los propios despachos españoles, las funciones que desempeñan pueden llegar a ser muy diferentes. Un aspecto a destacar en España es que, por regla general, si estás desempeñando un rol de paralegal, puede ser difícil optar en el futuro a desarrollar una carrera profesional como abogado en el mismo despacho. En cualquier caso, en España queda un largo camino por recorrer en lo que a la carrera de paralegal se refiere, para llegar a darle la importancia que hoy en día se le da en otros países". dice Silvia. Coincide con ella su colega de profesión, "en lo personal, me he sentido bien valorada, especialmente porque puedo trabajar en muchas áreas y esa polivalencia siempre ha sido un plus en mis diferentes experiencias laborales. Sin embargo, a veces es difícil explicar lo que hago a gente fuera

FUERZA PARALEGAL EN LINKLATERS

EL NÚMERO TOTAL DE PARALEGALS A NIVEL GLOBAL EN LINKLATERS ES 60 (53% mujeres y **47%** hombres) Y, EN LA OFICIÑA DE MÁDRID, ŚON **DOS** (Una mujer y un hombre).



EL TRABAJO EN EQUIPO ES FUNDAMENTAL [...] MUCHAS VECES TRABAJAMOS EN COMBINACIÓN CON NUESTRAS OFICINAS DE OTROS PAÍSES Y ASESORAMOS A CLIENTES DE DIFERENTES CARACTERÍSTICAS Y CULTURAS. PARA UN PARALEGAL ES FUNDAMENTAL COORDINAR **OUE TODOS ESTOS RECURSOS FUNCIONEN** EN ARMONÍA

Sonia Aguirre • Bird & Bird

del sector porque no es un perfil muy extendido en las firmas españolas, aunque creo que está en crecimiento", comenta Sonia.

Sobre si el COVID-19 ha contribuido al incremento de búsqueda de estos perfiles, Silvia argumenta que "es innegable que la crisis sanitaria ha desembocado en una crisis económica que está llevando a todas las empresas a buscar formas alternativas de eficiencia económica, pero no es el caso de los grandes despachos, donde el puesto de abogado ejerciente y el de paralegal están muy diferenciados entre sí". Sonia, por su parte, dice no tenerlo muy claro pero afirma que "si así fuese es una estrategia fallida, este tipo de trabajo tiene unas particularidades y requiere adquirir unas competencias muy específicas y aunque hay formación disponible, la mayor parte del aprendizaje viene de la práctica".

Al menos en España, este parece ser un rol en el que predominan las mujeres. "En Bird & Bird estamos en paridad en este aspecto pero posiblemente las habilidades con el lenguaje y la paciencia son habilidades tradicionalmente relacionadas con el rol laboral de la mujer", afirma Sonia. "Es cierto que hay más mujeres que hombres desempeñando este rol bajo una cierta creencia de que disponemos de mejores habilidades para la organización y la gestión", confirma Silvia. "Sin embargo, a lo largo de mi travectoria profesional, siempre he tenido compañeros del sexo masculino desempeñando las mismas funciones que yo", añade.

Hablando de las cualidades necesarias y de los pros y contras de la profesión, Silvia expone que "bajo mi punto de vista, es necesario ser licenciado en Derecho. Últimamente he visto ofertas de trabajo como paralegal en las que no se exige como requisito. pero, para dar soporte a un abogado y tener contacto directo con el cliente, el profesional debe tener unos conocimientos mínimos en Derecho, además de ser ordenado, meticuloso, proactivo, capaz de trabajar en equipo y tener ciertas dotes comunicativas". En su caso, "es una profesión que recomendaría porque creo que a futuro desempeñará un papel fundamental en los despachos".

Tambien Sonia la recomendaría. "Los pros: posibilidad de crecer en un mercado laboral que no está saturado y demanda personas con experiencia y formación. Los contras: se trabaja casi siempre con fechas límite y tiempos de finalización estrictos de cada fase de un proyecto pero si se puede integrar esto en la rutina del trabajo, las posibilidades de disfrutarlo y mantenerse motivada son altas". En cuanto a las habilidades necesarias, Aguirre enumera las siguientes "capacidad de coordinar equipos

FUERZA PARALEGAL EN BIRD & BIRD

EL NÚMERO DE PARALEGALS EN LA FIRMA A NIVEL GLOBAL ES **102** (**75,5%** mujeres, **24,5%** hombres) Y EN LA OFICINA DE MADRID SON **CUATRO** (dos mujeres y dos hombres).

LAS ÁREAS DE PRÁCTICA OUE TIENEN MAYOR "FUERZA PARALEGAL" EN LA FIRMA A NIVEL GLOBAL SON **CORPORATE** (18) Y IP (**55**).

SOBRE SILVIA BLANCO DÍAZ



Licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Silvia es actualmente paralegal en la oficina de Linklaters de Madrid. Cuenta con más de 7 años de experiencia en este sector, colaborando en grandes despachos en diferentes áreas de especialización. Silvia formó parte del equipo de Litigación Procesal Masiva del área Tax & Legal en PwC; después trabajó en el departamento de Litigación y Arbitraje del despacho Cuatrecasas; y posteriormente pasó a formar parte del equipo de Linklaters, donde actualmente colabora en los departamentos de Real Estate, Público y Litigación y Arbitraje.

(muchas veces en remoto); habilidades para explicar y exponer alternativas y soluciones a los clientes (con frecuencia el trabajo consiste en hacer sencillo lo complejo); la capacidad de llevar varios proyectos en paralelo y mantenerse al día en cuanto a los cambios de procedimientos y avances técnicos que pueden facilitar nuestro trabajo".

En cuanto a sus planes de carrera, ambas aspiran a seguir creciendo en el entorno profesional en el que se encuentran. "Seguir creciendo en Bird & Bird. Nuestro departamento de Prosecution es relativamente joven y nuestra cartera de clientes y registros no para de aumentar, así que me veo

aprendiendo cosas nuevas y asesorando a clientes con necesidades de servicio diferentes", dice Sonia. En este sentido, también Silvia se muestra afortunada. "Hasta el día de hoy, he tenido un desarrollo profesional que ha superado mis expectativas, gracias también a que todo esfuerzo tiene su recompensa. A día de hoy Linklaters, además de ser un gran despacho, está trabajando para impulsar internamente la figura de los paralegals. Mi plan de carrera a corto plazo es seguir formándome en las distintas prácticas, además de fomentar la visibilidad de esta figura en las prácticas del despacho hasta convertirse en una figura indispensable". **•**

SOBRE SONIA AGUIRRE

Sonia es paralegal en el departamento de IP de la oficina de Madrid de Bird & Bird. Se encarga de la gestión de todas las fases de una amplia variedad de registros tales como Patentes, Marcas, Diseños, etc., tanto en España como ante las diferentes oficinas europeas y a nivel mundial, gracias a su conocimiento y cooperación con una amplia red de oficinas asociadas. Una de sus principales habilidades es su capacidad de guiar a los clientes a recorrer el camino hacia la obtención de su registro y ayudarles a "traducir" los con frecuencia enrevesados requisitos de cada oficina de Propiedad Industrial nacional a una sencilla carta de navegación que permita crear una sinergia

entre las necesidades del cliente y las oportunidades que cada sistema de protección ofrece. Es titulada en psicología y ha llevado a cabo una formación continua en relación con sus funciones actuales con la OEPM y la EPO, asimismo tiene una amplia experiencia en la gestión y revisión de traducciones técnicas de patentes. En su anterior puesto coordinó el equipo de Validaciones de una de las agencias líderes del sector en España. Se unió al equipo de Bird & Bird en marzo de 2018. 🖶

PARALEGALS, **ESTRATEGAS** DEL "LOBBYING"

Entrevistamos por último al español Víctor García López, consultor en Bruselas del área de EU Regulatory and Public Affairs de Freshfields Bruckhaus Deringer. Una especie de paralegal cuyo equipo presta servicios de consultoría política dentro del propio despacho de abogados para conseguir que los intereses del cliente estén representados en el proceso de toma de decisiones a nivel europeo. Es una figura que todavía no está muy desarrollada en España dentro del ámbito Legal, o si existe no se da a conocer de forma generalizada.



¿En qué consiste tu papel en la firma? ¿Cuáles son tus funciones diarias y cómo está formado vuestro equipo? Explicar en qué consiste el papel de un consultor en materia de Regulación y Asuntos Públicos de la UE en un despacho de abogados no resulta fácil. Somos asesores centrados en analizar el nexo existente entre el Derecho, la Política y los Negocios. En la práctica, esto quiere decir que nuestra labor se centra en asesorar a nuestros clientes para que sean capaces de lidiar con éxito con el entorno normativo que les es de aplicación. Gran parte de nuestro trabajo está relacionado con la participación en la elaboración de proyectos legislativos a nivel europeo. Analizamos los posibles efectos

que diferentes proyectos de ley pueden causar en las actividades empresariales de nuestros clientes. Además, nos encargamos de identificar posibles amenazas y oportunidades que se les pueden plantear con la aprobación de dichos proyectos de ley. De forma muy sencilla, prestamos servicios de consultoría dentro de un despacho de abogados. Nuestro equipo es relativamente pequeño para la cantidad de asuntos en los que trabajamos. Está integrado principalmente por politólogos v abogados con una marcada formación internacional

¿Cómo se hace "lobby" dentro de un despacho de abogados? ¿Con qué objetivos y en qué tipo de asuntos?

Trabajamos con los abogados de nuestro despacho a nivel mundial para intercambiar conocimientos sobre los retos jurídicos más complejos, ya sea sobre regulación financiera, inteligencia artificial, sostenibilidad o temas relacionados con el Brexit. Dado que trabajamos en un despacho de abogados, también revisamos las diferentes fases de ciertos procesos legislativos para tratar de averiguar cuál ha sido la intención del legislador a la hora de aprobar ciertas disposiciones legislativas. Esta práctica cobra especial relevancia en el contexto de los litigios de los que se encargan los abogados. Nuestro objetivo es ayudar a los clientes a gestionar su entorno normativo y ayudarles a construir un perfil ante los responsables de la toma de decisiones, dando a conocer las preocupaciones del cliente tanto en Bruselas, como en Berlín, como en la jurisdicción en la que opere el cliente. Cubrimos un amplio abanico de sectores, como por ejemplo el Sector Tecnológico, el Derecho de la Competencia, Fiscalidad, Energía, Medio Ambiente, Telecomunicaciones,

Transporte y Servicios Financieros.

¿Cuál es el valor añadido de que un despacho cuente con un departamento de asesoramiento político en el contexto europeo?

La combinación de los conocimientos de nuestro equipo de asuntos regulatorios sobre el panorama político y normativo europeo, sumado a la experiencia jurídica del resto de miembros del despacho, nos permite influir en el procedimiento legislativo para garantizar que los intereses de nuestros clientes estén representados. Aparte de la asistencia jurídica que prestan los abogados, nos encargamos de elaborar e implementar campañas que incluyen tanto apoyo jurídico como asesoramiento político. En un momento en el que la política está cada vez más presente en nuestro día a día, el valor añadido de nuestro departamento consiste en asesorar a los clientes para que puedan anticiparse a los próximos cambios normativos,

SOBRE VÍCTOR GARCÍA LÓPEZ

Víctor es consultor de Asuntos Públicos y Regulatorios Europeos en la oficina de Bruselas de Freshfields. En su labor de consultor. Víctor presta asesoramiento estratégico en materia política a clientes que operan en el sector financiero, tecnológico y en materia medioambiental. Antes de ocupar su actual puesto, Víctor trabajó en el Parlamento Europeo y en el departamento in-house de Asuntos Regulatorios Europeos de una empresa pública española. Víctor habla inglés, francés v español.

Tras licenciarse en Derecho y Administración y Dirección de Empresas, su experiencia en el gabinete de un eurodiputado despertó su interés por la estrecha relación entre el Derecho, la política y, por ende, los asuntos públicos. Por ello, Víctor continuó sus estudios en el Colegio de Europa, en Brujas, donde se especializó en Políticas Europeas y escribió su trabajo de fin de máster sobre la campaña de lobby ejercida en relación a la Directiva de Derechos de Autor.

definir su posición y entablar un diálogo con ciertos responsables políticos para ayudarles a obtener un resultado positivo.

¿Crees que este rol se implantará pronto en España? España es un país en el que la industria de los Asuntos Públicos

o del lobbying no hace más que

relaciones institucionales han trabajado de forma incansable - incluso desde antes de que vo naciera – para conseguir una normativa a nivel nacional que regule los grupos de interés y que proporcione más seguridad jurídica y transparencia. A pesar de que el mundo de los Asuntos Públicos esté muy profesionalizado en España, los departamentos internos de asuntos públicos en los despachos de abogados, a diferencia de las empresas, no están todavía muy asentados. Aunque es muy difícil determinar cuándo se incorporará esta función de consultoría de asuntos públicos dentro de los despachos de abogados que operan en España, espero que esto ocurra más pronto que tarde. De este modo, los despachos podrán ofrecer un servicio mucho más completo a sus clientes que permitirá contribuir a un diálogo más transparente entre

crecer. Los profesionales de las

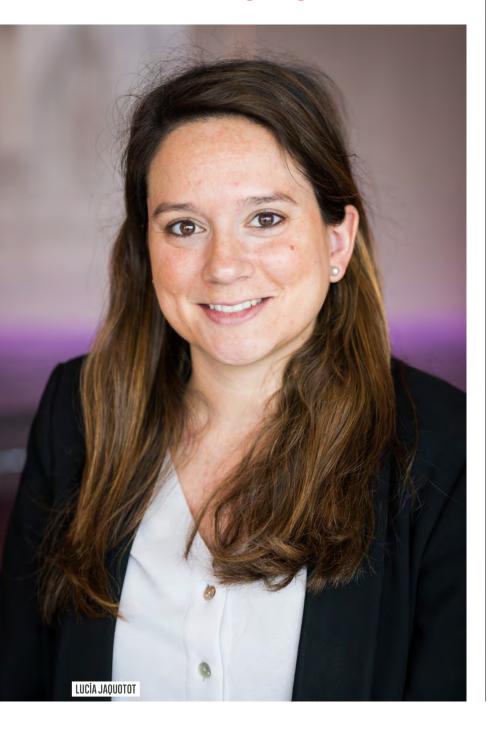
SOBRE EL ÁREA DE EU REGULATORY AND PUBLIC AFFAIRS DE FRESHFIELDS

Freshfields es uno de los pocos despachos de abogados europeos que ofrece un servicio de asesoría política mediante un departamento interno de Regulación Europea y Asuntos Públicos. El departamento de Regulación y Asuntos Públicos de la UE proporciona asesoramiento político a los clientes de Freshfields para conseguir que sus intereses estén representados en el proceso de toma de decisiones en Bruselas. Mediante un detallado análisis sobre la relación entre las regulaciones europeas y los intereses nacionales, el departamento de Asuntos Públicos, con sede en Bruselas y en Berlín, asesora a los clientes para que conozcan y sean capaces de influenciar su entorno regulatorio. Además de la asistencia jurídica proporcionada por los abogados, el equipo de asuntos públicos elabora e implementa estrategias para posicionar a aquellos clientes que buscan construir o mejorar las relaciones con los funcionarios de las instituciones europeas.

la industria y los responsables

políticos.

PARALEGALS, PIEZAS CLAVE



Como colofón a este especial, preguntamos sobre estos profesionales a la directora de Recursos Humanos de EY Abogados, Lucía Jaquotot, que nos da una visión desde "dentro" y confirma que son una pieza clave en la gestión de los servicios legales.



Como despecho de las Big Four, entendemos que, en EY Abogados, trabajan habitualmente con paralegals. En EY Abogados, como despacho que somos, mantenemos la figura de los paralegals ya que consideramos que estos profesionales son clave en la gestión de los servicios legales y en el apoyo en los litigios. Nuestros paralegals llevan a cabo actuaciones

administrativas que no necesitan de un abogado, preparan documentación, gestionan los plazos procesales, actualizan las bases de datos de nuestros clientes, y un largo etcétera de funciones siempre de apoyo a los clientes y al equipo.

También han surgido nuevos nombres o tipos de perfiles como professional supports lawyers o knowledge lawyers.

En EY Abogados somos conocedores de las nuevas tendencias en el cambio de la nomenclatura, ya que en muchas firmas internacionales han pasado a denominar a estos profesionales como "profesional support lawyer", "knowledge lawyer", etc.

Desde mi punto de vista, lo importante no es tanto la nomenclatura de la posición sino la esencia de las funciones que realizan en un despacho y considero que todos apoyan y ayudan a los abogados en la gestión de los asuntos de los

clientes.

¿Qué tipo de tareas conforman el día a día de estos profesionales? Según su experiencia, ¿qué áreas de práctica demandan un mayor número de paralegals?

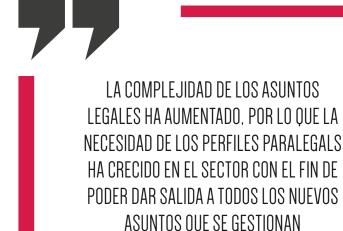
En el ámbito jurídico la demanda es mayor en las áreas de Derecho Procesal y Administrativo; podemos decir que su día a día comprende tareas como el seguimiento de plazos y notificaciones de los juzgados, cumplimentación de aplicativos de los diferentes clientes y determinadas actuaciones en pleitos masivos.

En la rama Fiscal realizan tareas tales como la búsqueda y resolución de consultas recurrentes, preparación de borradores de declaraciones, preparación de algunos apartados para informes, tareas de requerimiento de información y documentación, así como seguimiento de estas solicitudes a clientes.

SOBRE LUCÍA JAQUOTOT



Lucía Jaquotot es, desde diciembre de 2020. directora de Recursos Humanos de EY en España, es decir, de todas las líneas de servicio de la firma (Auditoría. Abogados, Consultoría, People Advisory Services y Strategy and Transactions). Lucía, licenciada en Pedagogía, inició su carrera profesional en 2010. uniéndose al equipo de Talent de EY Abogados en 2011 de la mano de José Luis Risco. Desde entonces ha ocupado las posiciones de HRBP en el área Fiscal y Legal de EY. Lucía tiene dos hijos, es una apasionada de pasar tiempo con la familia y amigos, y habitualmente conferenciante o profesora en universidades españolas. 🖶



Lucía Jaquotot • EY Abogados



Forty/ Ounder Control Control

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

SAVE THE DATE

23 September 2021 • Madrid 19:30 (CET)

Follow us on





#IBLFortyUnder40

En general, todos ellos prestan apoyo consistente en tareas administrativas y gestiones presenciales, asistencia en archivo y documentación.

¿Cuál es la carrera progresiva "lógica" de estos perfiles dentro de la firma?

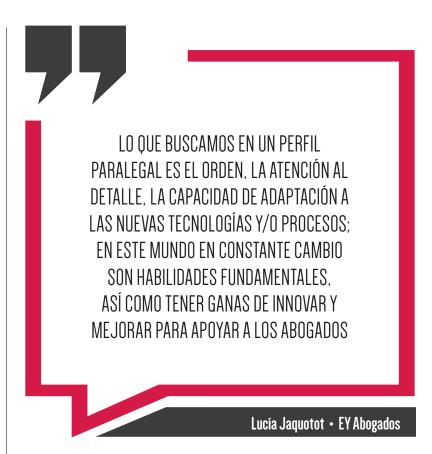
Aunque en EY Abogados el perfil de un paralegal se encuadra dentro del personal administrativo o de soporte, v sigue la carrera estándar de estos perfiles, es relativamente usual que nuestros paralegals continúen su formación para incorporarse al equipo de abogados que prestan servicio a clientes. Una vez incorporados al equipo de abogados, sus posibilidades de promoción son iguales a las del resto de este tipo de profesionales.

Desde su punto de vista, ¿cree que la pandemia y las nuevas necesidades que ha provocado han contribuido a una mayor demanda de estos perfiles de abogados no colegiados?

El gran cambio del contexto llegó con la entrada en vigor de la Ley de Acceso a la Abogacía, ya que desde entonces nuestros abogados tienen que realizar un máster universitario y un examen oficial para poder ejercer como tal.

Si además a eso le unes la pandemia que estamos sufriendo y las consecuencias de esta en la forma de trabajar de nuestros profesionales, podríamos decir que el contexto de la profesión dista mucho del que teníamos hace unos años.

Unido a lo anterior, la complejidad de los asuntos



legales ha aumentado por lo que la necesidad de los perfiles paralegals ha crecido en el sector con el fin de poder dar salida a todos los nuevos asuntos que se gestionan.

¿Y la transformación digital de las firmas? ¿Está impulsando la aparición de estos perfiles para tareas como la automatización de procesos o documentos, por ejemplo?

Me gustaría destacar la importancia de la digitalización del sector legal dentro del contexto actual ya que ha pasado de ser una opción para los despachos a una necesidad real. Los profesionales que estén abiertos a esa digitalización serán los que podrán llegar a cumplir con creces las necesidades que tienen o que van a tener nuestros clientes a futuro.

Esta transformación de los despachos no sólo supone un cambio en la estrategia comercial, sino que además implica una adaptación de los perfiles al entorno actual. De ahí que además del conocimiento técnico se valore el conocimiento tecnológico de los candidatos.

¿Qué cualidades y habilidades son para usted las fundamentales en estos perfiles?

Como conclusión, podría decir que lo que buscamos en un perfil paralegal es el orden, la atención al detalle, la capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías y/o procesos en este mundo en constante cambio; son habilidades fundamentales, así como tener ganas de innovar y mejorar para apoyar a los abogados.

ANDREA VIALE

ONLINE DE CÓMO HEMOS CAMBIADO

La pandemia también ha supuesto una revolución en los modelos de vivienda. Según los datos que maneja la plataforma idealista, el COVID-19 ha frenado las ventas y las hipotecas, bajado los precios de los alquileres, impulsado la tecnología, y dado protagonismo a la obra nueva, chalets y espacios exteriores, acelerando además la reconversión de los hogares en oficinas y centros educativos. De estos nuevos modelos y de cómo ha afrontado el departamento jurídico la crisis sanitaria, hablamos con Andrea Viale, responsable Legal de idealista en las tres jurisdicciones donde la plataforma tiene presencia; España, Portugal e Italia.

por desiré vidal

Guatemalteca de ascendecia italiana, Andrea **Viale**, directora de la asesoría jurídica de idealista, desarrolló su carrera en Barcelona aunque actualmente reside en Madrid.

Andrea, antes de liderar el equipo Legal de Idealista, estuvo más de siete años en Garrigues. ¿Qué le hizo cambiar de la práctica en despacho a la empresa?

Estudié Derecho por influencia familiar, no fue nada fácil en su momento tomar la decisión de ser abogada. Una vez en la universidad, me volví una apasionada del Derecho. La oportunidad de trabajar en Garrigues me surgió cuando estaba aún estudiando y no me arrepiento de haber tomado ese rumbo.

Dejé Garrigues tras un periodo largo de aprendizaje en dos oficinas y un secondment en Londres. La experiencia en un gran despacho como Garrigues es, en mi opinión, una de las mejores escuelas de Derecho. Habiéndome dedicado varios años al M&A y asesorado a diversas empresas tecnológicas, tanto en sus rondas de financiación como en su día a día, tenía muy claro que mi carrera profesional pasaría por ser abogada de empresa del sector digital. La oportunidad de unirme a idealista es de las que pasan muy pocas veces en la vida. La cultura de la empresa y el equipo gestor fueron las claves para dar el salto.

¿Cómo se estructura su equipo? ¿Cuántos miembros son y cuáles son sus principales funciones?

El área Legal en idealista empezó en 2017 con mi incorporación. Hasta entonces no existía un abogado interno en idealista y, al llegar yo, empecé a darle forma al área Legal. En los últimos años, el equipo ha ido creciendo hasta tener actualmente cinco personas que prestamos servicios a todas las compañías del grupo en tres países, España, Italia y Portugal, y para todas las líneas de negocio. En idealista no creemos en las estructuras rígidas con jerarquías, no tenemos despachos propios ni símbolos de estatus. En el equipo Legal trabajamos



EN IDEALISTA NO CREEMOS EN LAS ESTRUCTURAS RÍGIDAS CON JERARQUÍAS, NO TENEMOS DESPACHOS PROPIOS NI SÍMBOLOS DE ESTATUS. EN EL EOUIPO LEGAL TRABAJAMOS DE FORMA TRANSVERSAL Y LOS CINCO NOS ENCARGAMOS DE GESTIONAR TODOS LOS ASUNTOS LEGALES

de forma transversal y los cinco nos encargamos de gestionar todos los asuntos legales. Hay especializaciones en el equipo, ya sea por jurisdicción (e.g. tenemos un abogado italiano) o por materia (e.g. una persona está dedicada principalmente a Compliance).

¿Qué aspectos del Compliance le dan más dolores de cabeza a los directores legales del sector Inmobiliario/Internet?

La concienciación en todas las áreas de la empresa de la importancia del programa de Compliance y su cumplimiento. Dado que nuestra actividad se gestiona mayoritariamente a través de internet y este evoluciona constantemente, surgen nuevos riesgos que se deben evaluar continuamente para que el modelo de Compliance esté siempre actualizado y poder detectar y prevenir potenciales problemas.

¿Cómo ha cambiado la pandemia el modelo de la vivienda y del despacho "ideal"?

Muchos españoles se dieron cuenta durante el confinamiento de que la casa en la que vivían no les gustaba y decidieron comenzar un proceso de búsqueda para encontrar una más luminosa, con más habitaciones o incluso con una terraza o un pequeño jardín. Durante meses, el número de búsquedas de casa de este tipo creció con fuerza, como también lo hicieron las búsquedas en pueblos pequeños. Pese a ello, la realidad nos muestra que la mayoría de gente sigue buscando vivienda en las zonas céntricas de las grandes ciudades, aunque es cierto que en muchas ocasiones se descartan las viviendas más pequeñas e interiores.

En cuanto al "despacho ideal", este se está trasladando a los hogares debido al teletrabajo y a nuevas formas de coworking y uso eficiente de los espacios de oficina.

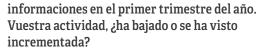
Las operaciones de Inmobiliario o Real Estate han protagonizado gran parte de nuestras

SOBRE IDEALISTA

Fundada en el año 2000, idealista da soporte a 40.000 agentes inmobiliarios y recibe 38 millones de visitantes mensuales únicos, lo que le convierte en la plataforma inmobiliaria de referencia en el sur de Europa.

Además del portal de clasificados inmobiliarios, idealista cuenta con una amplia cartera de servicios digitales, como herramientas CRM (idealista/tools), análisis de datos (idealista/data) y bróker hipotecario (idealista/hipotecas). Todo ello enfocado a ayudar a dinamizar el mercado permitiendo transacciones inmobiliarias eficientes, lo que convierte a idealista en el punto de encuentro clave para compradores y vendedores, propietarios e inquilinos en España, Italia y Portugal.

Idealista es líder del sector en España y Portugal y, tras la adquisición de Casa.it a Oakley Capital, también sestá considerada la mayor plataforma inmobiliaria de Italia.



En idealista no intermediamos. Somos la plataforma tecnológica en la que esos inmuebles se anuncian, pero no comisionamos ni participamos de ninguna manera en el proceso de visita de inmuebles o formalización de la relación entre las partes. En este sentido, nuestro negocio de clasificados ha sufrido mucho menos que otros más afectados y la respuesta de todo el equipo a la nueva situación de pandemia y teletrabajo ha sido muy positiva.

¿En qué aspectos del día a día les ha afectado más la crisis sanitaria?

La pandemia nos obligó a acelerar muchos proyectos de innovación que llevaban años gestándose. Desde el primer momento, fuimos conscientes de los cambios tecnológicos que la nueva realidad demandaba y, en consecuencia, de analizar sus implicaciones legales y preparar los términos necesarios para su contratación. Por ejemplo, en el confinamiento apostamos por dotar a nuestros clientes de herramientas para poder desarrollar su actividad ante la falta de la movilidad para visitar los inmuebles, entre otros, lanzamos





EN CUANTO AL "DESPACHO IDEAL". ESTE SE ESTÁ TRASLADANDO A LOS HOGARES DEBIDO AL TELETRABAJO Y A NUEVAS FORMAS DE COWORKING Y USO EFICIENTE DE LOS ESPACIOS DE OFICINA

la videovisita virtual para visitar virtualmente las viviendas sin necesidad de moverse físicamente hasta el inmueble. Asimismo, apostamos por facilitar la contratación online poniendo a disposición de los usuarios un servicio de creación y firma de contratos de alquiler con un proceso totalmente digital.

La pandemia parece haber provocado el aumento de estafas online. ¿Cómo combaten estos delitos desde idealista?

Las estafas son algo inherente a la humanidad y que han estado presentes en el sector inmobiliario desde siglos antes de la aparición de Internet. Con la llegada de plataformas tecnológicas, las organizaciones criminales han trasladado su campo de acción a ellas. En idealista tenemos herramientas tecnológicas y un equipo humano dedicado a prevenir e identificar potenciales anuncios fraudulentos para combatir







LEGALDAY

The Iberian event for the legal business community

04 NOVEMBER 2021 • MADRID 9:00 – 17:30 (CET)





LA DIVERSIDAD Y LA IGUALDAD DE GÉNERO ESTÁN EN NUESTRO ADN. DESDE SU CREACIÓN, LOS FUNDADORES DE IDEALISTA HAN FOMENTADO UN ESPACIO DE TRABAJO DIVERSO Y TOLERANTE. CON IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y UNA VERDADERA IMPLICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN POR PARTE DE LA EMPRESA EN PRESERVAR ESTOS PRINCIPIOS

las estafas online. Colaboramos activamente con las fuerzas policiales y la Administración de Justicia para identificar a las organizaciones delictivas que están detrás. En este sentido, y para aportar una mayor transparencia, contamos con un centro de ayuda que alerta de las nuevas variantes de estos intentos de estafa y publicamos recurrentemente informaciones para que nuestros usuarios estén lo más informados posible al respecto.

Premisas como la igualdad de género, la diversidad y la sostenibilidad, ¿son objetivos para idealista?

La diversidad y la igualdad de género están en nuestro ADN. Desde su creación, los fundadores de idealista han fomentado un espacio de trabajo diverso y tolerante, con igualdad de oportunidades y una verdadera implicación y sensibilización por parte de la empresa en preservar estos principios. Somos gente de todos sitios -actualmente de más de 20 nacionalidades distintas- y de toda orientación. Realizamos muchas acciones de sensibilización y visibilidad del colectivo LGTBI entre los empleados, en la publicidad y en la comunidad en general. Asimismo, hacemos uso del lenguaje inclusivo en nuestras comunicaciones y organizamos la Semana de la Diversidad cada año, por poner unos ejemplos. En cuanto a la igualdad de género, el 53% de la plantilla son hombres y 47% mujeres. En lo que respecta a la sostenibilidad, la fomentamos tanto a nivel empresa como en la relación con nuestros clientes y proveedores y la comunidad en general. Conscientes del uso

SOBRE ANDREA VIALE

Andrea Viale es la directora de la asesoría Jurídica interna de idealista desde el 2017 y es la responsable de todos los asuntos legales del grupo idealista en España, Italia y Portugal. Antes de su incorporación a la empresa, Andrea trabajó durante 7 años en el departamento Mercantil de Garriques, en sus oficinas de Barcelona y Madrid, y realizó un secondment en 2016 en el departamento de Corporate/M&A de Macfarlanes en Londres. Andrea está especializada principalmente en operaciones de M&A y asuntos mercantiles en el sector de las TIC. Es licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Barcelona y máster executive en Derecho Empresarial del Centro de Estudios Garrigues en colaboración con Harvard Law School.

generalizado y la capilarización que idealista tiene actualmente, lanzamos el año pasado un nuevo proyecto en España denominado idealista/energy que permite a los usuarios calcular el potencial fotovoltaico de una vivienda y valorar el ahorro energético y económico en la utilización de paneles solares para producir electricidad. Tenemos más colaboraciones en este ámbito previstas para este ejercicio y seguiremos trabajando para hacer nuestro entorno más sostenible.

¿Cómo cree que afectará al mercado la nueva Ley de Vivienda?

No nos gusta opinar sobre proyectos que aún no han sido aprobados y sobre los que existe todavía una discusión política sobre la mesa. En todo caso, en idealista siempre hemos apostado por la adopción de medidas incentivadoras que provoquen que haya más producto en el mercado y generen seguridad jurídica de la que se beneficien todos los implicados. De hecho, una de las consecuencias que ha tenido la pandemia en el mercado del alquiler ha sido el importante aumento de la oferta de viviendas disponibles que se ha generado en los grandes mercados, que ha tenido como consecuencia directa las importantes bajadas de precios a las que estamos asistiendo.

5th Edition



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

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

SAVE THE DATE

04 November 2021 • Madrid 19:30 (CET)







Follow us on





LA ENERGÍA LIMPIA TIENE UN FUTURO BRILLANTE



China Three Gorges, o CTG para abreviar, se considera el mayor grupo de energía limpia en China y el promotor hidroeléctrico más destacado del mundo. También resulta ser el mayor accionista de la empresa y gigante portugués de servicios eléctricos, EDP - Energias de Portugal. Iberian lawyer tuvo el placer de entrevistar a Luiza Bartholomei. De nacionalidad brasileña, Luiza es actualmente directora de Legal y Compliance de las unidades de negocio europeas de esta empresa eléctrica estatal china. Iberian Lawyer preguntó a Luiza cómo ha ido el negocio durante la pandemia, y, entre otras cosas, Bartholomei reveló que las oportunidades de Fusiones y Adquisiciones en el sector de la energía han aumentado, a pesar de que todas se realizan de forma remota.

por michael heron



Durante la pandemia, ¿la empresa llevó a cabo algún plan o acción de emergencia que le gustaría compartir con nosotros?

Nuestra empresa ha seguido los más altos protocolos de seguridad para la situación de pandemia desde el comienzo de la crisis. Incluso antes de que se declarara el estado de calamidad global, ya habíamos recibido apoyo y equipos de seguridad de la central, incluido el suministro de mascarillas, alcohol, termómetros y oxímetros. Hemos recibido capacitación sobre procedimientos de control y prevención, y cada día recibimos orientación y apoyo. Los empleados trabajan en régimen domiciliario desde principios de 2020, y se creó un comité interno para apoyar y gestionar la situación en todos los territorios en los que opera la empresa.

Usted comenzó su carrera jurídica en Brasil. ¿Qué diferencias encuentra con trabajar en la península ibérica y que la llevó a trasladarse a Europa?

Desde el inicio de mi carrera, siempre he trabajado en grandes corporaciones, en el área de consultoría legal para proyectos y operaciones estratégicas, con evaluación legal de negocios, estructura organizacional, contratos internacionales y fusiones y adquisiciones. Brasil es un territorio multicultural, que incluye, en un solo país, una inmensa variedad de tradiciones y diferentes formas de interacción y negocios comerciales. Así, aunque nos enfrentemos a una transacción entre empresas locales, siempre habrá peculiaridades relacionadas con la región de la que procede cada parte. Además, es un país que tiene muchos negocios en el extranjero, e importa y exporta productos y tecnologías con todos los territorios del mundo. La diversidad siempre ha estado muy presente en todos los proyectos en los que he trabajado. Pero siempre tuve el deseo de ver más de cerca cómo funcionaban las empresas al otro lado del océano.

Decidí trasladarme a Europa para profundizar en este escenario y por esa razón cursé un máster en Derecho Mercantil Internacional en Portugal. Al entrar en el mercado empresarial, pude experimentar la estrecha interacción entre los países europeos (especialmente en la Península Ibérica) y entender mejor cómo interactúan y se integran las operaciones transfronterizas. Además, al trabajar en una empresa china, experimento a diario las diferencias entre la forma de trabajar occidental y la antigua estructura cultural milenaria. Es mi gran motivación y el mejor resultado que puedo obtener de mi trabajo.

¿Puede resumir el impacto que COVID-19 ha tenido en el negocio de China Three Gorges?

Los últimos 12 meses han sido realmente desafiantes para el negocio de la empresa. Dado que nuestra estrategia de crecimiento se basa en las adquisiciones, la atención se centra en las operaciones de fusiones y adquisiciones. Este tipo de operaciones requiere, sustancialmente, una gran interacción entre el equipo de negocios de la empresa, y los asesores contratados para prestar servicios de expertos en los flujos de trabajo, tales como Legal, Fiscal, Financiero y evaluación técnica. Normalmente, los responsables se asignan a los proyectos y trabajan juntos, codo con codo, desde la fase de Due Diligence hasta el cierre de las transacciones. Y ese formato tuvo que ser completamente revisado en este período.

Las oportunidades de negocio siguieron existiendo, pero la manera de hacer negocios tuvo que reinventarse. Además, al tratarse de transacciones en el sector energético, es esencial que el comprador tenga conocimiento de la cartera, los equipos y la tecnología desplegada a efectos de evaluación y negociación. Sin embargo, en un escenario de aislamiento, la empresa tuvo que buscar alternativas y llevar a cabo proyectos completos de adquisición a distancia, sin la posibilidad de discusiones cara a cara y relaciones interpersonales entre las partes. A pesar de ello, tuvimos dos grandes proyectos cerrados con éxito en el territorio español, y seguimos con innumerables proyectos más en marcha en todo el territorio europeo, lo que demuestra nuestro compromiso y capacidad de adaptación a los cambios.



"EL SECTOR DE LA ENERGÍA FUE UNO DE LOS POCOS NEGOCIOS QUE NO SUFRIÓ DRÁSTICAMENTE EN EL PERIODO DE LA PANDEMIA"

Si tuviera que hacer un balance ¿cómo diría que se ha comportado el sector de las energías renovables en el último año?

El sector de la energía fue uno de los pocos negocios que no sufrió drásticamente en el periodo de la pandemia. Los propios procesos de fusiones y adquisiciones tuvieron que ajustarse al nuevo escenario "virtual y online", pero las oportunidades incluso aumentaron en los últimos meses. Espero que, en un futuro próximo, el

mercado sea más competitivo y las transacciones sigan creciendo en tamaño y relevancia.

¿Cuántas personas trabajan en el departamento jurídico que dirige? ¿Ha crecido el equipo bajo su dirección?

Cuando entré en la empresa, sólo tenía una persona para asistirme en el departamento jurídico. El asesoramiento específico y experto en asuntos legales lo proporcionan nuestros asesores jurídicos contratados desde hace tiempo en los territorios en los que desarrollamos nuestras operaciones. Ahora cuento con una persona más en el equipo, ya que nuestras actividades han crecido significativamente en el último año. Mi responsabilidad es asegurar que la empresa alcance los más altos niveles de cumplimiento de todas las normas y reglamentos de la U.E. y hemos desarrollado en este periodo todas las políticas y procedimientos internos necesarios para evaluar y controlar nuestras actividades, con el fin de cumplir con las mejores prácticas de mercado aplicables al sector. Gestiono todos los asesores jurídicos contratados en todos nuestros proyectos y dirijo todas las relaciones entre nuestro equipo interno (y los requisitos de la sede) y los terceros con los que tenemos negocios y operaciones.

A la hora de seleccionar a sus asesores jurídicos externos, ¿qué criterios siguen, tienen paneles de firmas habituales? ¿En qué medida valoran la experiencia en el sector?

La selección de los asesores externos se basa en un conjunto de requisitos, según el objeto específico del contrato. Teniendo en cuenta que trabajamos en un negocio muy peculiar, con un escenario regulatorio y diferentes normas aplicables a las transacciones (especialmente cuando se trata de inversiones internacionales de empresas extranjeras), es fundamental que los asesores tengan un amplio



"RESPECTO A LO QUE MÁS VALORO EN UN ABOGADO EXTERNO. ME GUSTA TRABAJAR CON PERSONAS CON LAS QUE PUEDA COMUNICARME ABIERTAMENTE Y CON LAS OUE PUEDA ESTABLECER UNA RELACIÓN BASADA EN LA CONFIANZA Y EL RESPETO"

SOBRE LUIZA BARTHOLOMEI

Natural de Brasil, Luiza Bartholomei es la responsable del departamento Jurídico y de Cumplimiento Normativo de China Three Gorges (Europe) S.A. Tiene 15 años de experiencia en el ejercicio de la abogacía. En su cargo actual, Luiza dirige un departamento jurídico de tres personas y coordina el apoyo jurídico a todas las unidades de negocio de la empresa en Europa, que tiene oficinas en Luxemburgo, Portugal, Alemania y Grecia.

Luiza tiene un gran conocimiento y experiencia en Negociación, Contratación Pública, Fusiones y Adquisiciones (M&A), Gobierno Corporativo, Compliance, gestión de contratos y acuerdos estratégicos (incluyendo acuerdos internacionales, proyectos informáticos y documentos financieros). Está especializada en el asesoramiento sobre el GDPR (General Data Protection Regulation). Lleva en su puesto actual desde noviembre de 2019 y, antes de trabajar en CTG, fue directora general/abogada senior en LUVA Assessoria Jurídica Online, una empresa de tecnología jurídica, que cuenta con una plataforma inteligente que conecta a los abogados con los clientes empresariales para la prestación de servicios de asesoramiento jurídico. Luiza es licenciada en Derecho por la Universidade Federal de Uberlândia en Brasil, tiene un MBA por la Escola Superior de Administração Marketing e Comunicação en Uberlândia Brasil así como un máster en Derecho Comercial Internacional y un postgrado en Finanzas Corporativas por la Universidad de Lisboa.

conocimiento sobre el tema y las cuestiones relacionadas con la evaluación que debe realizarse. En este sentido, siempre busco las mejores firmas en la práctica y considero las experiencias pasadas que tenemos con proyectos anteriores/opiniones legales proporcionadas.

Nuestra empresa tiene un proceso de contratación bien diseñado y definido, con criterios establecidos que utilizamos para evaluar las propuestas recibidas cada vez que lanzamos una solicitud de ofertas en el



"CREO QUE LOS ASESORES NO SON SIMPLEMENTE PROVEEDORES DE SERVICIOS, Y EN ESTE SENTIDO ME GUSTAN LOS QUE VEN A NUESTRA EMPRESA NO SÓLO COMO UN CLIENTE, SINO COMO UN SOCIO ESTRATÉGICO F IMPORTANTE PARA SUS ACTIVIDADES"

mercado. Contamos con un equipo interno que analiza y puntúa el alcance y las condiciones propuestas por los asesores y nuestro Comité de Dirección toma la decisión final de acuerdo con mis indicaciones y sugerencias.

¿Qué cambios ha percibido en cuanto a la forma en que los bufetes se comunican con ustedes, los GC? Me he dado cuenta de que los despachos de abogados están pasando de ser simples asesores a convertirse en socios del negocio de la empresa. Me refiero a que las opiniones que emiten nuestros expertos siempre consideran la estrategia de la empresa (ya que la discutimos y analizamos conjuntamente) para encontrar alternativas legales que aseguren que los objetivos puedan ser alcanzados de la mejor manera para los resultados del negocio.

Hablamos ahora de la evolución del Legaltech, ¿cómo está afectando a su organización y a su relación con los asesores externos?

Actualmente manejo todas las relaciones con los asesores de manera remota. Los documentos, las firmas, las aprobaciones y todas las formalidades se hacen ya por medios electrónicos. Todas las relaciones se llevan a cabo a través de reuniones web y correos electrónicos o mensajes en línea. Esta es ya la realidad. Y para las actividades de nuestra empresa no creo que deba cambiar drásticamente, sino sólo mejorar en algunos aspectos menores. Funciona perfectamente como lo hacemos hoy en día.

Si tuviera que destacar algo, ¿cuál diría que es su mayor frustración a la hora de trabajar con bufetes de abogados externos?

La experiencia más frustrante es cuando el asesor no interactúa con nuestro equipo interno y no se involucra personalmente en el negocio de la empresa. En esos casos, el asesoramiento jurídico siempre está alejado de la realidad y la necesidad de la empresa y nunca puede reflejar la mejor alternativa para la situación planteada. El profesional debe entender la importancia del problema que se está tomando y analizarse como si fuera un problema propio.

SOBRE CHINA THREE GORGES (EUROPA) S.A. "CTG"

CTG es uno de los mayores grupos de energía limpia de China y el mayor promotor hidroeléctrico del mundo, con presencia en más de 50 países y regiones. CTG se dedica principalmente al desarrollo y la operación de proyectos hidroeléctricos a gran escala y también se está expandiendo activamente en los mercados internacionales y desarrollando energía eólica, solar y otras formas de energía limpia.

CTG Europa actúa como plataforma de
CTG para llevar a cabo adquisiciones en
el extranjero y la gestión posterior a la
transacción, centrándose en las energías
renovables en Europa y América del Norte.
Es el mayor accionista de EDP y ha realizado
importantes inversiones en Europa, incluyendo
una participación del 49% en EDP Renováveis,
así como el parque eólico marino de 288
MW Meerwind Süd | Ost en Alemania, una
participación del 10% en el parque eólico
marino de 950 MW Moray East en Escocia, una
cartera de P.V. solares en Grecia, con un total
de 18 M.W., así como una cartera de P.V. solares
de 572 MWp en España.

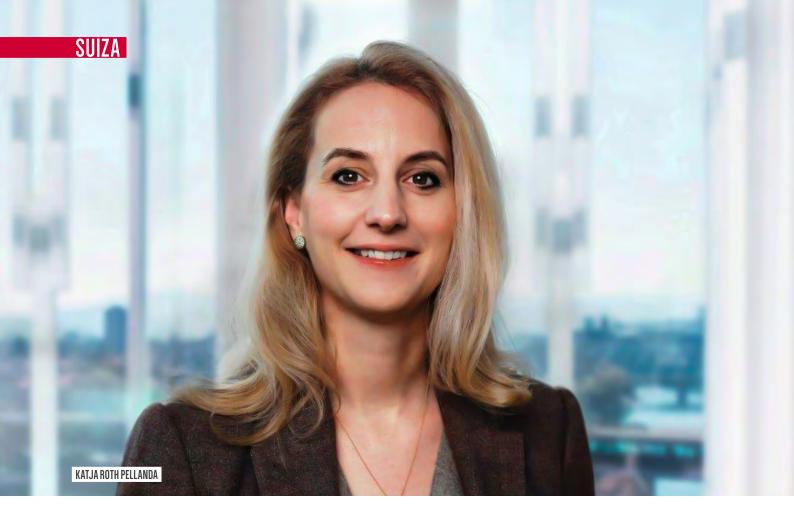
Ahora, al contrario, ¿qué es lo que más valora de un abogado externo?

Siempre valoro las interacciones personales. Me gusta trabajar con personas con las que puedo comunicarme abiertamente y con las que puedo establecer una relación basada en la confianza y el respeto. Creo que los asesores no son simples proveedores de servicios, y en este sentido me gustan los que ven a nuestra empresa no sólo como un cliente, sino como un socio estratégico e importante para sus actividades.

En este sentido, ¿recuerda cuándo fue la última vez que un despacho de abogados le impresionó?

Debo decir que desde que llegué a Europa, me he sorprendido positivamente con todos los despachos con los que he estado trabajando. He experimentado un gran nivel de conocimiento y compromiso con los proyectos presentados y esto me ha dado una gran satisfacción en todos los asuntos legales que he tratado desde que llegué a la empresa.

> > 1



AL MODO DE ZURICH: UN FUTURO (LEGAL) A CABALLO ENTRE LA IA Y LOS OBJETIVOS ESG

Katja Roth Pellanda, *general counsel* del grupo Zurich desde 2020, cuenta a Iberian Lawyer sus proyectos y cómo está remodelando el departamento jurídico de la aseguradora

por alessio foderi

El pasado mes de septiembre, Zurich nombró a **Katja Roth Pellanda** nueva responsable para dirigir el equipo jurídico. Se incorporó a Zurich desde Novartis como *general counsel* del grupo en abril. Pellanda sustituyó a **Yannick Hausmann**, tras 12 años en ese puesto. Su nombramiento se produce en medio de una transformación de la empresa, con objetivos claros. Hasta ahora, los proyectos en los que ha participado parecen no defraudar estas expectativas. De la inteligencia artificial a los Environmental, Social, and Corporate Governance (ESG o ASG; Ambiental, Social y de Gobierno, en español), pasando por la diversidad e inclusión, Pellanda cuenta a Iberian Lawyer cómo está remodelando el papel de la asesoría Jurídica dentro de la empresa.

Su nombramiento se produjo en medio de la pandemia. ¿Cuáles son las principales implicaciones legales de la actual crisis del COVID-19?

La COVID-19 planteó algunos retos inmediatos para nuestros clientes y para nosotros. Por ejemplo, tuvimos que garantizar la protección de los datos debido al trabajo a distancia, gestionar los litigios relacionados con COVID-19 y adaptar nuestras evaluaciones jurídicas a las restricciones y normativas en constante cambio. Pero también estamos planeando un mundo post-pandémico. La vida no volverá a ser como en 2019, por lo que es necesario transformar nuestro trabajo y nuestra función. Gran parte de la transformación que estamos viendo es positiva, como la introducción de modelos de trabajo flexibles, un mayor enfoque en el bienestar de los empleados y un mayor uso de las tecnologías digitales.

¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta su equipo?

La digitalización y la inteligencia artificial son dos grandes áreas de interés. Estas nuevas tecnologías brindan la oportunidad de optimizar nuestra actividad jurídica y nuestras funciones. Por ejemplo, estamos probando una herramienta de IA para ayudarnos a identificar nuevas leyes y reglamentos en todas nuestras jurisdicciones globales. En la actualidad, esta tarea se lleva a cabo de forma manual, pero si se automatiza, nuestro equipo podrá centrarse en los aspectos más estratégicos de nuestras funciones.

¿Qué es lo que le parece más interesante entre los retos actuales del sector seguros?

Me apasiona el propósito de Zurich de proteger a las personas del riesgo y crear un futuro mejor para todos. También me conmueven los rápidos cambios en el sector de los seguros impulsados por



"LA DIGITALIZACIÓN Y LA IA SON DOS GRANDES ÁREAS DE ATENCIÓN. ESTAS NUEVAS TECNOLOGÍAS PROPORCIONAN UNA OPORTUNIDAD PARA OPTIMIZAR NUESTRA FUNCIÓN Y ROLES LEGALES"



SOBRE KATJA ROTH PELLANDA

Ejecutiva del ámbito jurídico, Katja cuenta con amplia experiencia como asesora externa, abogada in-house, miembro del Consejo de Administración y secretaria corporativa en diversas empresas que trabajan en entornos nacionales e internacionales, con un enfoque principal en asuntos Corporativos y Regulatorios, incluyendo Fusiones y Adquisiciones, Gobierno Corporativo, Reestructuraciones Corporativas, Mercados de Capitales y asuntos de Recursos Humanos (incluida la compensación de ejecutivos). Katja Roth Pellanda realiza regularmente ponencias y publicaciones en sus campos de experiencia. 🖶

las nuevas tecnologías digitales y la evolución de las expectativas de los clientes. Es emocionante ver cómo Zurich responde de forma proactiva con sus inversiones e innovaciones, que están ofreciendo nuevos productos y servicios en nuevos mercados a través de nuevos canales digitales.

¿Cuál es el papel del sector jurídico en la sostenibilidad y los objetivos ESG?

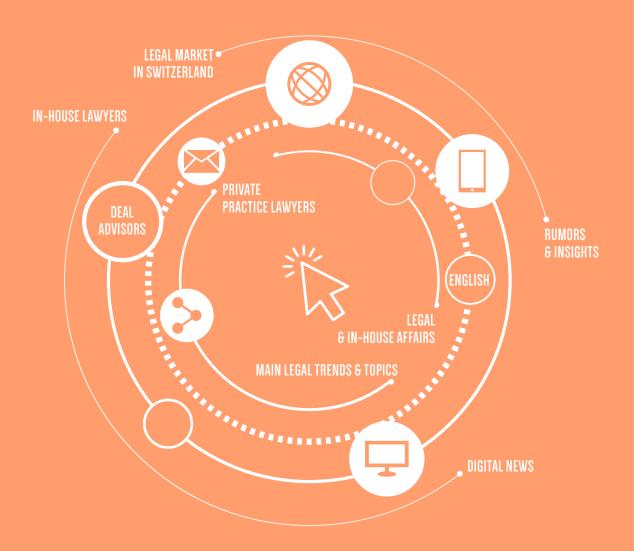
Los retos medioambientales, el malestar social y las mayores necesidades de los clientes han cambiado las expectativas del público y han aumentado la importancia de los ESG. Cada vez hay más consenso en que las empresas deben desempeñar un papel



LEGALCOMMUNITYCH

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











más importante en la solución de los problemas de nuestra sociedad y del planeta. Esta tendencia preexistente se ve acelerada por la actual recesión mundial y la pandemia, y está claro que los retos del ámbito ESG no pueden delegarse únicamente en los gobiernos y los políticos.

De hecho, usted creó un equipo legal de ESG...

Correcto. Los aspectos ESG son muy importantes para mí y, tras mi nombramiento como general counsel del Grupo Zurich, establecí un equipo jurídico para que se ocupara del trabajo diario en



"LOS ESG ESTÁN CERCA DE MI CORAZÓN Y, TRAS MI NOMBRAMIENTO COMO GENERAL COUNSEL DEL GRUPO ZURICH, ESTABLECÍ UN EQUIPO LEGAL DE ESG PARA ABORDAR EL TRABAJO DIARIO EN ESTA ÁREA"



este ámbito, como, por ejemplo, la divulgación de información no financiera en nuestros informes, el establecimiento de una sólida gobernanza de los aspectos ESG o la garantía de estrategias adecuadas de diligencia debida de los objetivos ESG en nuestras transacciones con terceros. También he creado un equipo de proyecto global para estudiar cómo nuestra función jurídica puede contribuir con nuestras propias iniciativas a la ambición de Zurich de convertirse en una de las empresas más responsables e impactantes del mundo.

¿Son los riesgos climáticos una parte fundamental de su cometido?

Los riesgos climáticos ocupan un lugar destacado en nuestra agenda de ESG. Hay "riesgos físicos" a corto y largo plazo, como el aumento de la frecuencia y la gravedad de los fenómenos meteorológicos graves o la subida del nivel del mar. También hay "riesgos de transición" relacionados con la transformación hacia una economía baja en carbono. Las empresas deben integrar estas consideraciones sobre el riesgo climático en los procesos de riesgo habituales. Como aseguradora, esto significa que debemos tenerlos en cuenta en nuestras decisiones de suscripción e inversión.

¿Y cuál es el papel del departamento Jurídico en el impulso de la D&I dentro de la organización?

La D&I es un principio importante de justicia, ética e igualdad, y por lo tanto está estrechamente relacionado con el papel del departamento jurídico. Todavía hay margen de mejora en materia de D&I



Legaltech Day

The event focusing on legaltech trends in the Iberian market

23 NOVEMBER 2021

9:00 - 17:30 (CET)



MEDIA PARTNER



SOBRE ZURICH

Zurich Insurance Group (Zurich) es una aseguradora multicanal líder que atiende a sus clientes a nivel mundial y local. A través de sus cerca de 53.000 empleados, ofrece una amplia gama de productos y servicios en el ámbito de los seguros generales y de vida. Entre los clientes de Zurich se encuentran particulares, pequeñas empresas, medianas y grandes compañías, así como multinacionales en más de 170 países. El Grupo tiene su sede en Zúrich (Suiza), donde se fundó en 1872. El holding, Zurich Insurance Group Ltd (ZURN), cotiza en el SIX Swiss Exchange y tiene un programa de American Depositary Receipts de nivel I (ZURVY), que se negocia en el mercado extrabursátil (OTC).

en la abogacía y Zurich ha incluido los aspectos de diversidad e inclusión en nuestros criterios de selección de bufetes externos. Además de estos pasos obvios, hay formas más sutiles de fomentar estos valores, como una cultura jerárquica plana donde prima el respeto natural por los demás, la igualdad de acceso y la exposición a la información independientemente del idioma y la relevancia. La diversidad de orígenes y culturas fortalece a todos los equipos.

Así pues, los general counsel tienen que hacer frente a responsabilidades cada vez mayores. ¿Cómo cree que ha evolucionado su papel a lo largo de los años?

Antes, el papel de los general counsel era más bien estrecho, reactivo y se centraba en decir a la empresa lo que no podía hacer. Afortunadamente, esto ha cambiado. Hoy en día se espera que el general counsel contribuya a los objetivos estratégicos de la empresa y tenga un impacto positivo en los resultados del negocio. Esto requiere no solo un conocimiento profundo del panorama jurídico, sino también la capacidad de prever los retos y proporcionar una orientación temprana. El general counsel y la función jurídica también desempeñan un



"TODAVÍA HAY MARGEN DE MEJORA EN MATERIA DE D&I EN LA ABOGACÍA Y ZURICH HA INCLUIDO ESTOS ASPECTOS DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EN NUESTROS CRITERIOS DE SELECCIÓN DE BUFETES EXTERNOS"



papel más importante en la mitigación de los riesgos que podrían afectar a la reputación de una empresa, en particular si puede dar lugar a una intervención reglamentaria, a un litigio o si es objeto de grupos de interés. Dentro de Zurich, otro papel muy importante es el de cultivar una cultura de capacitación, colaboración, transparencia y confianza para permitir que la función jurídica crezca y se desarrolle en todas las regiones.

¿Qué áreas cree que colaborarán cada vez más con la función jurídica?

Es difícil decirlo, ya que asesoramos a todas las áreas dentro de Zurich, pero creo que la interacción con la entre la de ESG y la de RRHH aumentará. La función jurídica también desempeña un papel importante en el asesoramiento de nuestra nueva unidad de Plataformas Empresariales Globales, que se centra en nuevos servicios digitales para los clientes, y nuestro negocio LiveWell, que está acelerando las iniciativas de salud y bienestar de Zurich en mercados de todo el mundo.

¿Hay algún proyecto en el que esté trabajando que quiera destacar?

Estoy trabajando en muchos proyectos, pero los más importantes para mí son los que repercuten en nuestras colaboraciones y se centran en construir juntos un futuro mejor. Hemos creado cuatro grupos de enfoque global en las áreas de desarrollo más importantes de la función jurídica: ESG, asunción inteligente de riesgos, tecnología e innovación y desarrollo y crecimiento. La idea de estos grupos es ofrecer a todos los miembros de la función jurídica la posibilidad de comprometerse y dar forma a nuestro futuro juntos como un solo equipo.



CREO QUE ES DE SUMA IMPORTANCIA NO TRATAR A ÁFRICA COMO UN TODO, ALGO OUE DESGRACIADAMENTE SIGO **FSCUCHANDO DE VEZ EN CUANDO**

¿Cómo se produjo su traslado a Houston y a su actual puesto?

Me incorporé a Miranda a inicios de 2012 y empecé muy pronto a trabajar de forma rotativa en las oficinas asociadas del bufete en el África francófona. Mis rotaciones me llevaron a Gabón v luego a Camerún, donde trabajé respectivamente en nuestras oficinas de Port-Gentil y Douala, en contacto directo con clientes que eran esencialmente empresas petroleras y subcontratistas del sector. Este contacto con África, su entorno cultural y empresarial, fue demandante pero también inmensamente satisfactorio. La prestación de asistencia jurídica directa e inmediata para superar los problemas cotidianos relacionados con la industria del petróleo y el gas me proporcionó una importante comprensión de las necesidades, los intereses y los retos de los distintos actores de este ámbito. Aprovechando mi experiencia en la industria del petróleo y el gas, el siguiente paso en mi carrera fue ampliar mis conocimientos sobre el Derecho de la Energía y el petróleo y el gas para tener una comprensión más completa de los retos y oportunidades de este sector. Entonces decidí venir a Houston en julio de 2015 para cursar un máster en Energía, Medio Ambiente y Recursos Naturales en el Centro de Derecho de la Universidad de Houston, que me proporcionó un conjunto de conocimientos inestimables para comprender mejor el sector energético internacional. Unos meses antes de graduarme, Miranda se puso

en contacto conmigo para saber si estaba interesado en unirme a su oficina de Houston como director, lo que acepté con

¿Cómo está estructurada la oficina de Miranda en Houston? Inicialmente, el objetivo principal era atender y atraer al sector energético a las oficinas afiliadas de Miranda en África. ¿Sigue siendo así? ¿Cómo ha afectado la pandemia al mercado? El bufete decidió abrir una oficina en Houston en 2005. Su estructura se ha mantenido idéntica desde el primer día: Miranda envía a uno de sus abogados a dirigir la oficina de Texas para una asignación temporal, que suele variar entre tres y cuatro años. En 2005, la idea principal era, sin duda, atender y atraer al sector energético a las oficinas afiliadas del bufete en África, lo que se ha hecho con un alto grado de éxito a lo largo de los años. Los clientes del sector del petróleo y el gas y de la energía con sede en Texas y en todo el Golfo de México han expresado de forma abrumadora su apoyo y reconocimiento por el servicio y la proximidad que ofrece la oficina de Houston, sobre todo porque nuestra capacidad de trabajar en una zona horaria similar ha permitido mejorar los tiempos de respuesta y el asesoramiento jurídico directo cara a cara.

Sin embargo, creo que es justo decir que la presencia de la firma en Estados Unidos no se centra actualmente de forma exclusiva en Houston v en el sector energético. Identificamos un número importante de oportunidades en otras áreas que no estaban siendo debidamente atendidas y nuestra huella en el país también podría utilizarse para diversificar la cartera de clientes de la firma. Antes de la pandemia, viajaba con regularidad a otras grandes ciudades de EE.UU. para visitar a clientes y potenciales clientes de otros sectores y rápidamente comprendí que había espacio para ampliar nuestro alcance en el país. Permítanme añadir que nuestros esfuerzos de desarrollo empresarial no se centran exclusivamente en los mercados africanos. En los últimos años, también he sentido un fuerte apetito por otras jurisdicciones, como Portugal y Timor-Leste. En ambos países han surgido un gran número de oportunidades interesantes que no han pasado desapercibidas para las empresas y los particulares estadounidenses.

Creo que para nadie es un secreto que el mercado de Houston se ha visto gravemente afectado por la pandemia, especialmente en la industria del petróleo y el gas. Esta última ha perdido cientos de miles de puestos de trabajo durante el brote de coronavirus, y Texas,

el principal estado productor de petróleo del país, se ha llevado la peor parte de los despidos del sector. Las empresas tuvieron que reducir drásticamente sus costes y algunos proyectos internacionales se retrasaron. No obstante, y aunque todavía no estamos fuera de peligro, veo un cierto optimismo entre nuestros clientes y el entorno empresarial general está mejorando.

Usted estudió la carrera de Derecho en Francia, ¿es cierto? ¿Ha sido esto una ventaja a la hora de atraer negocios a las jurisdicciones francófonas de Miranda?

En efecto. Asistí a un instituto francés en Lisboa, donde estuve inmerso en un ambiente multicultural v donde se esperaba el máximo nivel académico. El deseo de buscar entornos internacionales me llevó entonces a continuar mis estudios universitarios en Francia. La Universidad de Toulouse, una de las más antiguas de Europa, donde cursé la licenciatura en Derecho y un máster en Derecho Internacional Comparado (con especialización en Contratos, Competencia y Derecho Regulatorio), me permitió enfocar mis primeros años de vida jurídica en un entorno desafiante pero enriquecedor, dándome las bases para la carrera internacional que buscaba.

Tener una formación jurídica francesa ha sido una gran ventaja a la hora de atraer negocios y tratar con clientes en las jurisdicciones francófonas del bufete. Como sabrán, el marco jurídico aplicable en los países africanos de habla francesa y en Francia es similar en un importante número de



SOBRE LUÍS MIRANDA

Luís Miranda cuenta con cerca de casi 10 años de experiencia. Su práctica está enfocada al Derecho Mercantil y a los Contratos. Luís es licenciado en Derecho y cursó un máster por la Facultad de Derecho de Toulouse de la Universidad Capitole 1 en Francia. También cuenta con un máster en Derecho Ambiental y de los Recursos Naturales por el Centro de Derecho de la Universidad de Houston. Luís comenzó a trabajar en la oficina de Lisboa de Miranda hace poco menos de diez años y empezó muy pronto a trabajar por rotación en las oficinas asociadas del bufete en el África francófona. Sus rotaciones lo llevaron a Gabón y luego a Camerún, donde trabajó respectivamente en las oficinas de Port-Gentil y Douala. Ha trabajado principalmente con clientes del sector del petróleo y el gas, así como con operadores y subcontratistas de la industria. En 2016 Luís fue invitado a dirigir la oficina de Miranda, Miranda Alliance Liaison, en Houston, donde permanece hasta el día de hoy.

áreas. Por lo tanto, el hecho de haber recibido una formación en francés me proporcionó las herramientas necesarias para abordar mejor los problemas y desafíos a los que se enfrentan los clientes del bufete en estos países. Sin embargo, también añadiría que otra ventaja importante proviene del hecho de que tuve la oportunidad de pasar una cantidad significativa de tiempo establecido en nuestras oficinas asociadas en África. En mi opinión, esto siempre ha sido especialmente apreciado por los clientes con sede en Estados Unidos, porque saben que están tratando con alguien que ha adquirido un importante conocimiento "sobre el terreno" y está bien posicionado para comprender mejor y abordar adecuadamente las cuestiones jurídicas y prácticas.

¿En qué se diferencia hacer negocios en países como Gabón y Camerún de Angola y Mozambique?

Yo diría que hacer negocios en países como Angola y Mozambique es, en muchos aspectos, considerablemente diferente (por ejemplo, las cuestiones relacionadas con las divisas y los impuestos se abordan de forma diferente, aunque ambos son países lusófonos). En mi opinión, esto es aún más preciso cuando se comparan los países africanos de lengua portuguesa y francesa. Hay algunos ámbitos en los que el marco jurídico y la mentalidad son completamente diferentes, como la fiscalidad y los litigios. Por lo tanto, sería un gran error suponer que cualquier solución jurídica adoptada en Gabón será automáticamente aplicable en

Angola, Senegal o la República del Congo. Creo que es de suma importancia no tratar a África como un todo, algo que, desgraciadamente, sigo escuchando de vez en cuando. Si no se es capaz de entender que cada país es único, incluso desde el punto de vista cultural, y tiene su propia forma de hacer negocios, realmente no espero que un bufete de abogados tenga éxito en la prestación de servicios jurídicos a sus clientes en el continente

¿Dónde ve usted las futuras oportunidades en el sector de la energía y otros sectores procedentes de Houston?

Conocida como la "capital mundial de la energía", creo que Houston está evolucionando para satisfacer las necesidades de una industria energética en transformación. El cambio ya está en marcha, y si la ciudad juega bien sus cartas, como lo hizo del carbón al petróleo y al gas natural, seguirá siendo relevante a lo largo de la transición hacia un futuro con bajas emisiones de carbono. Sin embargo, y aunque creo que habrá un gran número de oportunidades en el proceso de transición, también creo que debemos tener en cuenta las lecciones aprendidas del pasado. Se necesitará mucho tiempo y una gran inversión para pasar a las nuevas fuentes de energía y éstas no sustituirán sin más a las antiguas, sino que se irán incorporando lentamente. Fíjense en el carbón: aunque llevamos más de dos décadas abandonándolo, sigue formando parte de la mezcla energética.

¿El hecho de que estén basados en Estados Unidos significa

que también se centran en generar negocio desde otras jurisdicciones de ese país? Como ya se ha mencionado, cuando abrimos la oficina de Houston en 2005, los principales objetivos eran dar servicio a los clientes del bufete con sus operaciones en África e identificar nuevos actores que estuvieran interesados en invertir en el continente. Sin embargo, y a pesar de que el mercado de Houston sigue siendo el principal foco de nuestra presencia en el país, identificar y generar nuevas oportunidades de negocio en otras jurisdicciones estadounidenses también ha sido la prioridad de la firma. Hay un número importante de oportunidades en los servicios financieros y tecnológicos,

pero también en materia de cumplimiento y comercio, que merecen nuestra atención y que ahora se abordan. Por ejemplo, se prevé que la Zona de Libre Comercio Continental Africana (AfCFTA), que es la mayor zona de libre comercio del mundo en función del número de países participantes, tenga un efecto sustancial en las economías africanas y en la relación entre África y el resto del mundo, incluido Estados Unidos. Este acuerdo de libre comercio crea un vasto mercado para los bienes y servicios de Estados Unidos, y con la nueva administración inclinada a centrarse en el multilateralismo en África, se espera que se anuncien otras iniciativas que aceleren y simplifiquen un comercio bidireccional y promuevan más inversiones.

mirandaalliance

SOBRE MIRANDA ALLIANCE HOUSTON

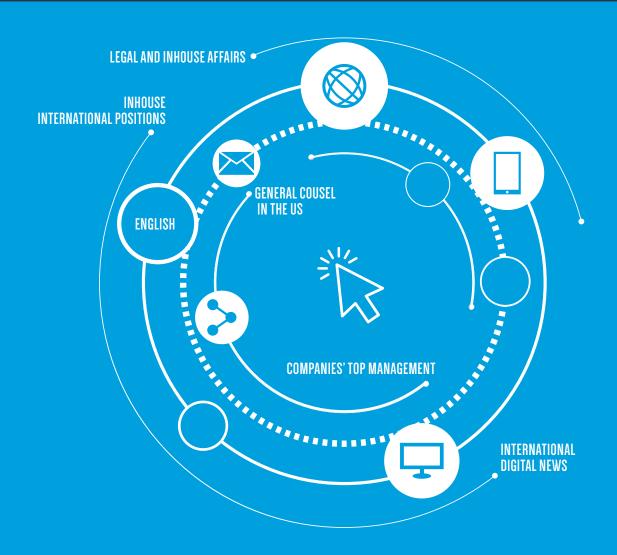
Miranda & Associados cuenta con una oficina de enlace en Houston desde 2005 para prestar asistencia a los clientes del Miranda Alliance con sede en Estados Unidos y Canadá. La oficina no ejerce la abogacía estadounidense, sino que se centra en facilitar el flujo de inversiones internacionales en los mercados emergentes, africanos y subsaharianos de habla portuguesa y francesa. Miranda Alliance sigue siendo la única red líder en lengua portuguesa con presencia en los Estados Unidos. La oficina de Houston ayuda a los inversores a comprender y cumplir los requisitos para hacer negocios en los países miembros de Miranda Alliance. También ayuda a los clientes a reunir y preparar los documentos necesarios para establecerse en el país elegido, y actúa además como primera línea de apoyo. La presencia en Houston permite a Miranda conectar más estrechamente con los clientes del sector del petróleo y el gas y de la energía en todo Estados Unidos, y especialmente con los que están presentes en Texas y en el Golfo de México.



INHOUSECOMMUNITYUS

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





Follow us on







EL HECHO DE TENER UNA FORMACIÓN JURÍDICA FRANCESA HA SIDO UNA GRAN VENTAJA A LA HORA DE ATRAER NEGOCIOS Y TRATAR CON CLIENTES EN LAS JURISDICCIONES FRANCÓFONAS DEL BUFETE



¿Tiene alguna historia o anécdota memorable que quiera compartir con nosotros de su estancia en Estados Unidos?

Uno de los momentos más memorables en Estados Unidos tuvo lugar en mayo de 2018, cuando me invitaron a participar en una conferencia sobre contenido local en Houston. La organización me pidió que ofreciera un resumen exhaustivo de las tendencias y la evolución recientes en esta materia en los países africanos francófonos. Compartiría el escenario con otros ponentes encargados de exponer sus puntos de vista sobre el contenido local en la industria del petróleo y el gas para otras naciones africanas. Unos momentos antes de mi panel, me dijeron que en unos minutos llegaría un invitado especial para hablar de este tema para Nigeria. Recuerdo haber visto un número importante de guardaespaldas que controlaban el recinto, lo que me hizo pensar que alguien importante nos acompañaría. Y entonces, de repente, vi al expresidente nigeriano, Goodluck Jonathan, entrar en la sala de conferencias. Fue fascinante escuchar de primera mano a la persona que realmente firmó la Ley de Contenido Local de Nigeria en 2010 y cómo esperaba que esas medidas promovieran la industrialización de la industria del petróleo y el gas de la nación y fomentaran el impulso para

transformar a Nigeria en un país competitivo a nivel mundial.

¿En qué se diferencian los negocios de Europa?

Aunque no me gusta generalizar y decir que que haya una forma de hacer negocios europea o americana, debo decir que siempre me ha sorprendido la la apertura de las empresas americanas a una nueva colaboración y la mentalidad orientada a los negocios de los estadounidenses.

¿Hay algo que eche de menos de Portugal?

Diría que echo de menos pasar tiempo con mi familia y amigos. Sin embargo, con los recursos tecnológicos disponibles actualmente, es mucho más fácil estar en contacto con todos. Pero por ahora, Houston es mi hogar, y he estado disfrutando de esta extraordinaria experiencia en los Estados Unidos.

¿Ha notado algún impacto desde el cambio de presidencia en Estados Unidos?

Desde el punto de vista internacional, el presidente Biden dijo en múltiples ocasiones que el cambio climático sería una prioridad de su administración. Se

reincorporó al Acuerdo de París en las primeras horas de su presidencia, lo que supuso el acto inaugural de su promesa de hacer de las consideraciones climáticas una parte importante de sus prioridades políticas. El segundo paso de la administración de Biden fue volver a comprometerse con la Organización Mundial de la Salud, anulando la notificación de intención de Trump de retirarse enviada en julio de 2020, que habría sacado a Estados Unidos de la organización un año después.

Desde una perspectiva interna, también estamos viendo algunos cambios que tendrán un impacto en los próximos años. Por ejemplo, Biden presentó a finales del mes pasado un plan de infraestructuras por valor de 2 billones de dólares que se está promocionando como una "inversión única en una generación en Estados Unidos". Este plan crearía una economía más resistente e innovadora, pero también aceleraría la lucha contra el cambio climático, al acelerar el cambio a fuentes de energía nuevas y más limpias. La actual administración también ha dado a conocer recientemente su plan de revisión del código tributario de las empresas, ofreciendo una serie de propuestas que requerirían que las grandes empresas pagaran impuestos más altos para ayudar a financiar la agenda económica de la Casa Blanca. A pesar de lo anterior, sigo creyendo que su máxima prioridad es controlar la pandemia y salir con éxito de



Nuestro joven imparable de mayo es Bosco De Checa, asociado sénior de Allen & Overy. Este abogado de treinta y pico años, estuvo a punto de convertirse en golfista profesional pero la vida, y las películas de abogados que veía con su padre, le llevaron a "competir" como especialista en Corporate en el tablero de las transacciones. Reconoce que disfruta especialmente en las operaciones *cross-border*, razón por la cual eligió esta firma del *Magic Circle* para desarrollar su carrera. Ahora, siete años después de su entrada en A&O, esta joven promesa que parece caminar con paso firme hacia la sociatura, nos cuenta cómo se fraguan los top del *dealmaking*.

por desiré vidal

Para romper el hielo, y en tono jocoso, ¿cuáles eran sus juegos infantiles preferidos? ¿Era más de Monopoly o de Risk?

La verdad es que jugaba más al "cinquillo", pero me gustan los dos. Quizás de pequeño jugaba más al Monopoly y en la universidad al Risk. Mis amigos siempre se aliaban contra mí.

Cuando decidó ser abogado, ¿por qué se decantó por el Business Law, y en concreto el Corporate, o la decisión vino luego ya sobre el terreno?

Nunca he pensado que fuera algo muy vocacional porque de joven mi pasión era el deporte. Durante mi etapa en la universidad compaginé la carrera de Derecho con el deporte de alta competición hasta el punto que me planteé dedicarme profesionalmente al golf. Finalmente elegí el Derecho y ahora el golf es mi hobby. Volviendo a la pregunta, seguramente mi vocación viene de las películas de abogados que veía con mi padre, las recuerdo con cariño.

Respecto a la decisión de ser una abogado de "Corporate", tampoco fue automática. Durante mis dos primeros años tuve la suerte de disfrutar de un sistema de rotación por cuatro departamentos (Corporate, Banking, Competencia y Fiscal) y aunque en ese momento me habría encantado dedicarme al Derecho de la Competencia, finalmente me quedé con Corporate. Creo que el componente transaccional de mi práctica me enganchó.

¿Qué le hizo elegir A&O como firma donde desarrollar su futuro? ¿Cómo se ve durante los próximos cinco años? Ya hace siete años surgió la

oportunidad y estoy encantado de haberla aprovechado. Tenemos un equipo fántastico. El crecimiento de la práctica de Corporate durante los últimos 5 años ha sido impresionante, tanto a nivel nacional como global. Espero poder seguir contribuyendo con mi graninto de arena para que en los próximos años, si la actual coyuntura lo permite y los clientes siguen confiando en nosotros, el equipo de M&A de A&O siga siendo la práctica de referencia en España que es en la actualidad.

Lleva siete años en A&O. durante este tiempo, ¿quiénes han sido sus mentores y qué considera lo más importante que ha aprendido de ellos? He tenido la suerte de poder trabajar con todos los socios del despacho y otros muchos compañeros. Mentiría si no dijera que he aprendido distintas cosas de cada uno de ellos: atención al cliente, trabajo duro, búsqueda de la excelencia – nada que no sepáis. Posiblemente lo que más he aprendido de ellos es el significado de la palabra confianza; para mí no hay proyecto sin equipo y no hay equipo sin confianza. También he aprendido a equivocarme; todos lo hacemos pero el saber reconocerlo e intentar enmendarlo para mí es la clave del éxito.

El buen dealmaker... ¿nace o se hace? ¿qué cualidades son fundamentales para ser un negociador efectivo? Desde su punto de vista, ¿qué requisitos ha incorporado la situación de pandemia a este perfil?

Definitivamente no se nace - puedes tener buenas aptitudes, pero se aprende como todo. La

"HE TENIDO LA SUERTE DE PODER TRABAJAR CON TODOS LOS SOCIOS DEL DESPACHO Y OTROS MUCHOS COMPAÑEROS. MENTIRÍA SI NO DIJERA QUE HE APRENDIDO DISTINTAS COSAS DE CADA UNO DE ELLOS [...] POSIBLEMENTE LO QUE MÁS HE APRENDIDO ES EL SIGNIFICADO DE LA PALABRA CONFIANZA; PARA MÍ NO HAY PROYECTO SIN EQUIPO Y NO HAY EQUIPO SIN CONFIANZA"

experiencia es clave y en cuantas más operaciones participas, más aprendes. Los mejores negociadores con los que he tenido la oportunidad de trabajar son aquellos que entienden los tiempos de la negociación y entienden los intereses y preocupaciones de su cliente. Aquella parte que tiene prisa o presión por cerrar siempre está en desventaja. La experiencia me ha enseñado que muchos puntos se ganan por tener un conocimiento detallado del negocio – aquel que lo tiene, juega con ventaja. Finalmente, creo que la preparación es fundamental. Respecto al impacto de la COVID-19 en la negociaciones, no pienso que hayan cambiado mucho las dinámicas, si bien las negociaciones son más lentas, las partes se piensan con más detenimiento sus decisiones. A modo anecdótico, sí que se echa de menos el juego de la sala de negociación – las negociaciones por vídeo no son lo mismo – pero a día de hoy creo que ya estamos todos acostumbrados.

Usted asesora en asuntos de distintos sectores como Instituciones Financieras, Private Equity, Infrastructura, Energía y Medios. ¿En qué operaciones se siente más cómodo o que temas le motivan más?

A diferencia del mundo

anglosajón donde los abogados están muy especializados, en España somos más versátiles. Dicho esto, quizás en los últimos años he estado más enfocado al asesoramiento de entidades financieras y compañías/fondos de infraestructuras. No creo que haya un tema o sector que me motive más, diría que el reto del proyecto en particular o la gente con la que voy a trabajar es lo que más aprecio. De hecho, hay un cliente del sector de la publicidad con el que llevo trabajando toda mi carrera profesional y siempre que me llaman me hace especial ilusión.

Las operaciones *cross-border* en las que ha participado, ¿qué le han enseñado? ¿con qué se queda y qué cree que le queda por hacer en este sentido? El componente transfronterizo quizás es el elemento transaccional que más disfruto en mi trabajo y una de las principales razones por las que elegí una firma global como A&O. El *gap* cultural existe en toda operación transfronteriza y tener la oportunidad de ayudar a los clientes a salvarlo es un ejercicio muy enriquecedor. Me fascina poder formar parte de una firma global y trabajar con compañeros de otras oficinas de A&O. En una de las últimas operaciones en las que he



ENERGY & INFRASTRUCTURE

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

SAVE THE DATE

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

Follow us on





#TheLatamLawyerAwards

asesorado hemos coordinado desde España a equipos en más de 8 jurisdicciones, tendiendo que abordar la complejidad que conlleva el derecho local de cada una de ellas. Nunca dejas de aprender y espero seguir teniendo la oportunidad de tener esa exposición internacional que, personalmente, creo que hace a uno mejor abogado.

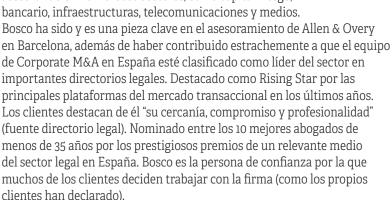
En un artículo suyo de finales del año pasado, usted auguraba que 2021 sería un año de oportunidades para el M&A. Pasado ya el primer trimestre y con su firma liderando junto a Garrigues el ranking de transacciones durante este periodo, suponemos que lo sigue afirmando. Desde esta perspectiva, ¿cómo cree que será el resto del año? ¿se mantendrá la tendencia en cuanto a tipología y volumen de operaciones?

Estamos tan bien posicionados gracias a la confianza de nuestros clientes. Como decía en aquella tribuna, creo que tenemos que seguir siendo prudentes, y si bien los objetivos de vacunación y las condiciones de mercado parecen dibujar un horizonte de oportunidades para el resto de 2021, seguramente de un perfil variado, todos tendremos que seguir aprendiendo a amoldarnos a las distintas circunstancias y necesidades que se vayan presentando.

En términos de mercado, como

Sobre Bosco De Checa

Bosco de Checa es asociado senior del departamento de Mercantil/M&A de Allen & Overy. Ha asesorado a gran número de sociedades cotizadas y no cotizadas en operaciones domésticas e internacionales. Cuenta con amplia experiencia en el área Mercantil y ha participado en numerosos procesos de adquisición, fusión y compraventa de sociedades, así como operaciones de reestructuración, Joint-Ventures, acuerdos comerciales y ofertas públicas de adquisición, asesorando en numerosos sectores, como capital riesgo, bancario, infraestructuras, telecomunicaciones y medios



Comprometido socialmente como miembro de la comunidad, forma parte del equipo español de pro bono en A&O, teniendo un papel activo en varios asuntos pro bono. Bosco también colabora regularmente con las facultades de derecho españolas, ESADE e ISDE, como profesor y conferenciante invitado.

A pesar de su juventud, tiene una fuerte presencia en el mercado legal, y "los clientes destacan su profunda experiencia, su madurez profesional, su excelencia y su capacidad para asumir con naturalidad un papel protagonista en todo lo que hace" (prestigioso directorio legal internacional).

hemos venido observando durante los últimos meses, todo parece indicar que los sectores enérgeticos y de

sectores enérgeticos y de

telecomunicaciones, así como el bancario, estarán activos. Asimismo, esperamos que las casas de *private equity* jueguen un papel protagonista. Finalmente, parece que el mercado de capitales se está animando, en particular, con las SPACs que tan de moda están hoy en día. Ojalá esta tendencia se mantenga

Ojalá esta tendencia se mantenga y podamos celebrarlo a finales de año – ello querrá decir que seguimos dando pasos al frente para salir de esta pandemia.

"LOS MEJORES NEGOCIADORES CON LOS QUE HE TENIDO LA OPORTUNIDAD DE TRABAJAR SON AQUELLOS QUE ENTIENDEN LOS TIEMPOS DE LA NEGOCIACIÓN Y ENTIENDEN LOS INTERESES Y PREOCUPACIONES DE SU CLIENTE. AQUELLA PARTE QUE TIENE PRISA O PRESIÓN POR CERRAR SIEMPRE ESTÁ EN DESVENTAJA"

EL CAMINO HACIA UN FUTURO MEJOR Y EL RETO DE LA SOSTENIBILIDAD

Iberian Lawyer celebró el pasado 22 de abril un webinar enfocado a la sostenibilidad bajo el título: "El reto de la sostenibilidad en las empresas", en el que consejeros, responsables de Legal y socios del sector pudieron debatir sobre sus perspectivas en materia de sostenibilidad y las iniciativas que han tomado en sus empresas para lograr un mejor futuro, así como la forma en que sus compañías están haciendo de la sostenibilidad una parte de sus núcleos, y las dificultades para cumplir con los factores ESG.

por giselle estrada ramírez

Iberian Lawyer











El evento fue presentado por **Ilaria Iaquinta**, editora jefe de LC Publishing Group & Iberian Group, y moderado por **Michael Heron**, periodista de Iberian Lawyer. Ek evento contó con el apoyo de la firma PLMJ y fue patrocinado por British American Tobacco.

Los siguientes ponentes, junto con las preguntas formuladas por el público, contribuyeron a un interesante diálogo sobre los retos a los que se enfrentan para concienciar a sus clientes y consumidores sobre la sostenibilidad:

- Bruno Ferreira, socio director de PLMJ
- Cristina Hernandez Tielas, asesora jurídica en BAT Iberia
- John Rigau, vicepresidente y counsel general de PepsiCo Western Europe
- Rita Rendeiro, jefa de Legal en ABANCA

Desde el principio de la conversación, Christina Hernández Tielas, asesora legal de BAT Iberia, comenzó explicando que la sostenibilidad se define como la satisfacción de las necesidades de la generación actual sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades, lo que básicamente significa actuar en el presente, mientras se piensa en el futuro. Indicó que, a veces, la sociedad piensa que la sostenibilidad sólo se refiere a la protección del medio ambiente, y aunque es un pilar importante, no es el único, ya que los entornos económico y social también deben formar parte de esta balanza. Dijo que está claro que los consumidores están cambiando su forma de pensar y de comprar productos, por lo que su empresa debe transformarse en un negocio que no sólo se defina por su producto, sino por atender las necesidades de valor y sostenibilidad del consumidor. Christina afirmó que: "En este momento de transformación que nos encontramos hacia un Mañana Mejor con el objetivo de reducir el impacto de nuestro negocio en la salud, nuestro compromiso con la sostenibilidad se hace más patente que nunca. Así se refleja en la ampliación de nuestros objetivos de ESG (Ambientales, sociales y de gobernanza), que son parte clave de la estrategia de BAT". Continuando con el diálogo, Bruno Ferreira, socio director de PLMJ, mencionó que además de tener un buen enfoque interno en el tema de la sostenibilidad, y trasladarlo a los clientes, creen que los están evangelizando. Afirmó que, en lugar de optar sólo por destacar internamente el hecho de que en PLMJ hacen un trabajo ESG, también consideraron que tendría más sentido reflejar todo este enfoque empresarial responsable compartiéndolo con sus clientes. Posteriormente, Bruno manifestó que: "Además de incorporar valores de sostenibilidad en nuestras propias operaciones internas, PLMJ está en primera línea a la hora de utilizar su experiencia y su enfoque innovador para ayudar a los clientes a afrontar estos retos, analizando cómo deben posicionarse las empresas para operar como un negocio responsable. Por primera vez en la historia, la responsabilidad por el legado que vamos a dejar y por el mundo que estamos construyendo ya no es tarea exclusiva de un grupo ONG y de entidades públicas nacionales y supranacionales. Todos estamos llamados a la responsabilidad. Todos estamos llamados a actuar".















Expert Opinion Expert Opinion

YOUR SPACE, YOUR ARTICLE.

For information:

info@iberianlegalgroup.com





Aportando su punto de vista como parte de una gran empresa internacional, John Rigau, vicepresidente y consejero general de PepsiCo Europa Occidental, dijo que, en PepsiCo la sostenibilidad es parte del ADN, y la están enfocando en 6 pilares diferentes: agricultura, agua, envases, productos, clima y personas; sobre los cuales tienen planes para el futuro y no sólo estrategias. Además, desde el punto de vista legal, John menciona que los abogados tenemos que innovar a una velocidad extrema para reaccionar a los cambios de la legislación. Sin embargo, la sostenibilidad es un tema que tiene que ser abordado por la sociedad, desde los políticos, las empresas y los consumidores.

Además, añadió: "En PepsiCo nuestro objetivo es ayudar a construir un sistema alimentario más sostenible; uno que pueda satisfacer las necesidades humanas de nutrición y disfrute y continuar impulsando el desarrollo económico y social cuidando los recursos naturales del planeta. Sabemos que esto es lo correcto. Creemos que existe la oportunidad de cambiar la forma en que el mundo produce, distribuye, consume y elimina los residuos de los alimentos y bebidas. Tenemos la ambición de desarrollar nuestra agenda de sostenibilidad con una estrategia y planes de acción claros. En esencia, nosotros somos una empresa agrícola que trabaja con miles de agricultores que suministran nuestras patatas, maíz, naranjas, verduras y materias primas. Los equipos legales son fundamentales para colaborar en el diseño de la estrategia de sostenibilidad y asegurar su cumplimiento normativo. Estoy muy orgulloso de la agenda de sostenibilidad de PepsiCo y del papel

que desempeñan los abogados de la empresa en este apasionante viaje".

Por último, Rita Rendeiro, responsable jurídica de ABANCA, aseguró que, desde el sector financiero bancario, considera que el papel de los bancos en materia de sostenibilidad es asegurar que son capaces de generar confianza e interés en las inversiones sostenibles, y abrir los ojos a los inversores, para que se den cuenta de que la sostenibilidad no es sólo en beneficio del medio ambiente, sino de todas las personas. Tras el debate, Rita también declaró: "El concepto

de sostenibilidad y el desarrollo sostenible a nivel económico, social y medioambiental es actualmente una presencia constante en el entorno bancario y financiero. Los clientes son cada vez más conscientes de esta realidad y buscan activamente hacer parte del proyecto por un futuro más verde, más equilibrado y más sano. Los bancos ocupan una posición única para impulsar la estrategia sostenible, ya que como entidades financiadoras pueden animar sus clientes a activar una transición necesaria en temas de responsabilidad y sostenibilidad. Además, en cuanto entidades a operar en los mercados financieros, los bancos son players privilegiados para permitir una correcta canalización de fondos e inversiones de privados para actividades sostenibles y que promueven criterios ESG".

Para concluir el debate, los ponentes reafirmaron que estamos viviendo tiempos difíciles en un mundo cambiante, en el que ven una excelente y emocionante oportunidad de contribuir con su experiencia para garantizar un mejor futuro.

EL I LEGALTECH CONNECT ESPAÑA REALZA EL VALOR DE LOS ABOGADOS EN LA ERA TECNOLÓGICA

Iberian Lawyer presentó el pasado 14 de abril Legaltech Connect España, bajo el título "Legaltech y el impacto en las cuentas de los despachos de abogados: ¿Qué ocurre con el valor añadido?", un webinar donde socios, counsels, directores legales y miembros del sector disfrutaron de un espacio para discutir sobre la incursión de la tecnología en el ámbito legal, así como los cambios que esta ha desencadenado.

por giselle estrada ramírez





El evento, desarrollado en colaboración con ECIJA, fue presentado por **Ilaria Iaquinta**, LC Publishing Group & Iberian Legal Group managing editor, y moderado por **Antonella Puntriano**, colaboradora de Iberian Lawyer & The Latin American Lawyer.

Las preguntas de la audiencia online, junto con las aportaciones de los siguientes ponentes, permitieron debatir sobre cómo el uso de la tecnología ha cambiado los procesos legales:

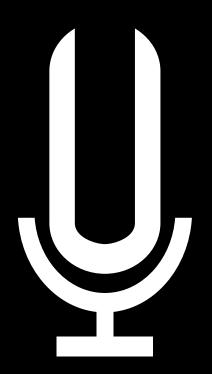
- Alejandro Touriño, socio director de ECIJA
- Arturo Lacave, CEO de ValistiQ
- Inmaculada Joachim- W.Mateo, asesora jurídica senior, Legal para la Tecnología y la Transformación Legal en Grupo Santander
- Marina Bugallal, consejera general legal y de gobernanza EMEA en NEC Corporation
- Moisés Barrio Andrés, letrado del Consejo de Estado de España, doctor en Derecho y profesor de Derecho en la Universidad Complutense de Madrid

Al iniciar el debate, **Moisés Barrio Andrés**, doctor y profesor en Derecho en la UCM, abordó el tema desde una visión más técnica, al explicar que nos referimos a Legaltech como la adopción de la tecnología con el objetivo de ofrecer servicios jurídicos, gracias al uso de las tecnologías disruptivas y al valor agregado que busca el cliente en empresas que la implementan. Asimismo, declaró que él tiene una visión positiva respecto al uso del Legaltech, ya que abre una gran ventana de oportunidades, siempre y cuando nos logremos adaptar bien al cambio.

Brindando su punto de vista, **Arturo Lacave**, CEO de ValistiQ, comentó que ve de manera positiva que el Legaltech sea un tema cada vez más recurrente en la industria, y el significativo paso que se ha dado en España al reconocer la importancia que tendrá también en un futuro, ocasionando así una mayor demanda de este tipo de herramientas. Comentó que en ValistiQ cuentan con la suerte de poder observar de primera mano cómo se trabaja con los clientes y advierte que, gracias a implementación de la tecnología, ha mejorado la relación entre el cliente y el despacho, ya que el cliente tiene mayor acceso a la información y eso le da un valor a la empresa por encima del mercado.

Además, mencionó que el uso del Legaltech ha empoderado a todos los trabajadores debido a que cuentan con herramientas que les permiten trabajar en equipo, de manera remota y mucho más rápida, lo que beneficia a todos. No obstante, recalcó que existen muchas tareas que requieren de empatía y otros valores que no pueden ser reemplazables por la tecnología, pero afirmó que, probablemente, la misma tecnología nos dará más oportunidades en las que surgirán nuevas figuras que serán cada vez más importantes y que antes no existían.

Por su parte, **Alejandro Touriño** de ECIJA, afirmó que España aún se encuentra en un estado inicial respecto a la implementación del Legaltech, pero que, una vez que se comience a concretar, esta industria supondrá muchos cambios en el sector Legal a los que habrá que adaptarse al igual que cualquier tecnología aplicada ha impactado la manera de hacer ciertas funciones. A diferencia de cuando él comenzó a trabajar en el sector, a día de hoy muchas



HABLAMOS LEGALTECH

Iberian Lawyer

PUEDES ESCUCHAR AQUÍ



"Hablamos Legaltech", el nuevo podcast de Iberian Lawyer donde, cada semana, abordamos temas relacionados con la aplicación de la tecnología al mundo del Derecho con los principales protagonistas del sector legal











de sus tareas iniciales ya han sido sustituidas por la tecnología, sin embargo, afirmó, todavía hay mucho camino en el que el abogado puede prestar valor. Aún así, dijo, no se imagina un futuro, por lo menos inmediato, en el que el total de las tareas las realice una máquina. Concluyó que, como con la innovación, no debemos abordar la tecnología sobre las bases de ¿cómo se puede usar? sino partiendo de ¿qué problemas deberíamos resolver con ella? En línea con sus compañeros, Inmaculada Joachim, asesora jurídica sénior del Grupo Santander, se mostró de acuerdo en que el uso del Legaltech está siendo novedoso en el sector Legal y que este se ha potenciado debido a la pandemia. También nota que hay una evolución en la forma de trabajar en las asesorías, donde cada vez introducen más este tipo de herramientas que les permiten evitar tareas rutinarias, consiguiendo mejorar la eficiencia. Destacó que hay que entender a la tecnología como un facilitador que enriquecerá el trabajo, ya que una máquina no tiene visión estratégica ni prioriza de la misma manera que un ser humano. Finalmente, resaltó que la tecnología se puede comparar con la materia, no destruirá los empleos de los abogados, sino que permitirá que el trabajo se transforme. Por último, Marina Bugallal, consejera legal y de gobernanza EMEA en NEC Corporation, mencionó que nos enfrentamos a un momento en el que surgirán nuevas oportunidades de posiciones legales y manifestó que, a pesar de trabajar en una empresa dedicada a la tecnología, en el ámbito jurídico no hacen uso de ella en todo su potencial, debido a que en su sector se ven más reacios al cambio y aún realizan tareas que necesitan mano humana, por lo que no le pueden sacar mucho partido. Sostuvo que, pese a ello, la misma evolución de la tecnología está obligando a un cambio que revolucionará el mercado jurídico de una manera que no podemos imaginar, en las que el conocimiento técnico podrá estar al alcance de cualquiera, pero la experiencia de los abogados será mucho más valorada. Una de las principales conclusiones del encuentro fue que la tecnología ha ayudado a agilizar laboriosos procesos, creando nuevas oportunidades a los abogados para prepararse en otros aspectos. Si bien, algunos afirmaron sentir presión por parte de los clientes para implementar la tecnología, se concluyó que hay que enfocarse en dar soluciones a los clientes a través del uso de estas herramientas como un gran apoyo para ser más eficaces, pero teniendo en cuenta que el valor añadido y el trabajo de un abogado no será reemplazado por máquinas en un futuro próximo.



BRECHA SALARIAL: ¿CÓMO DEBEN APLICAR LAS EMPRESAS LOS REGLAMENTOS SOBRE PLANES DE IGUALDAD E **IGUALDAD RETRIBUTIVA?**

por eva diez-ordás. counsel de Laboral en Garrigues

El pasado día 14 de abril entró en vigor el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres que, junto con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, fueron promulgados en octubre de 2020 para dotar de efectividad al principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo.

Describimos a continuación las novedades más relevantes que contempla el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva, de aplicación a todas las relaciones laborales reguladas por el Estatuto de los Trabajadores:

Todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, en los términos previstos en el artículo 28.2 del Estatuto de

los Trabajadores.

- Los representantes legales de los trabajadores tienen derecho a conocer el contenido íntegro del registro. Si no existe representación legal, los empleados únicamente tendrán derecho a conocer las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres.
- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir una auditoría retributiva, que implicará la obligación de realizar un diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. mediante la evaluación de los puestos de trabajo, y establecer un plan de actuación para deficiencias.
- En este caso, es decir, las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas, el registro retributivo deberá reflejar la media

aritmética y mediana de las agrupaciones de puestos de igual valor. En el caso de que la media o la mediana de las retribuciones totales de un sexo sea superior, al menos, en un veinticinco por ciento a las del otro, las empresas deben proporcionar una justificación.

Respecto al Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, las principales cuestiones a tener en consideración son las siguientes:

- Se establece la obligación de elaborar un plan de igualdad en aquellas empresas de cincuenta o más trabajadores, así como en aquellas empresas en las que tal obligación derive del convenio colectivo, o en aplicación de un acuerdo sancionador adoptado por la autoridad laboral.
- Se clarifica cómo debe

SOBRE EVA DÍEZ-ORDÁS

Eva Díez-Ordás es counsel de la práctica de Laboral en Garrigues. Entre otros campos, está especializada en el asesoramiento de cuestiones laborales. de seguridad social y prevención de riesgos laborales a empresas nacionales, tanto en el ámbito privado como en el sector público, e internacionales. También es Técnico en Prevención de Riesgos Laborales (Especialidades de Higiene Industrial y Seguridad en el Trabajo). Es ponente habitual en seminarios y conferencias del despacho y de diversos centros especializados. Participa en cursos de formación interna de letrados del despacho y es miembro del Colegio de Abogados de Madrid. Licenciada en Derecho (2000) y en Administración y Dirección de Empresas (2001) por la Universidad Pontificia Comillas (ICADE E-3) es colaboradora habitual en publicaciones en relación con materias del área, entre ellas, en el Informe Adecco sobre Absentismo.

- realizarse el cómputo del número de trabajadores en plantilla, a efectos de determinar la obligación de elaborar el plan de igualdad.
- Se establecen los plazos de inicio de la negociación (un máximo de tres meses una vez alcanzado este umbral de plantilla mínimo) y de finalización de la misma y

- presentación del plan en el registro (un año desde la fecha en la que finalice el plazo previsto para iniciar la negociación).
- Las empresas que formen parte de un grupo empresarial podrán disponer de un único plan de igualdad.
- Se aclara quiénes deberán constituir la comisión negociadora (representantes unitarios o sindicales; o los propios sindicatos más representativos en el caso de empresas/centros de trabajo sin representación).
- Se regulan las áreas que deben formar parte del diagnóstico. En concreto, debe cubrir, al menos, el análisis de las siguientes áreas: (i) proceso de selección y contratación; (ii) clasificación profesional, (iii) formación, (iv) promoción profesional, (v) condiciones de trabajo (incluyendo la auditoría salarial), (vi) ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, (vii) infrarrepresentación femenina. (viii) retribuciones, (ix) prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Se establece asimismo el contenido mínimo del plan de igualdad (partes que lo han concertado, ámbito personal, territorial y temporal, diagnóstico, resultados de la auditoría retributiva, medidas concretas, calendario de implantación, etc.).
- La duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años. Se deben revisar en caso de

- que concurran determinadas circunstancias (en casos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa, o ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, incluidas inaplicaciones de convenio y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo).
- Se establece la obligación de constituir una comisión u órgano de vigilancia y seguimiento del plan.
- Se prevé que el plan de igualdad incluirá a todos los trabajadores de la empresa y sus medidas serán aplicables a aquellos trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.
- Los planes de igualdad deberán ser objeto de inscripción obligatoria en el registro público de planes de igualdad, cualquiera que sea su origen -obligatorio o voluntario- y hayan sido o no adoptados con acuerdo.
- Finalmente, se dispone que los planes de igualdad vigentes en la fecha de entrada en vigor del reglamento (14 de enero de 2021) deben adaptarse a las previsiones de la norma y presentarse en el registro en el plazo máximo de doce meses desde dicha fecha, esto es, antes del 14 de enero de 2022.

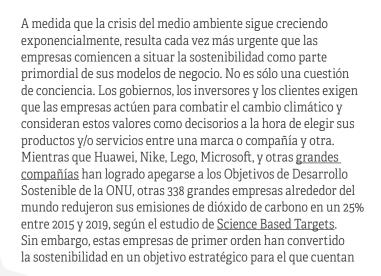
En conclusión, esta normativa hace necesaria la adaptación de los planes de igualdad vigentes, lleva a cabo una regulación minuciosa del contenido de los diagnósticos de igualdad y, especialmente, supone un cambio drástico en la negociación de los planes de igualdad en las empresas sin representación legal de los trabajadores.





EL CAMINO DE LAS EMPRESAS MEDIANAS HACIA LA SOSTENIBILIDAD

por giselle estrada ramírez





¿CUÁLES CONSIDERA QUE SON LOS PRINCIPALES BENEFICIOS EMPRESARIALES DE LA SOSTENIBILIDAD PARA SU EMPRESA?

	Satisfacer las expectativas o demandas de los clientes (B2B y/o B2C)	Fortalecer el posicionamiento competitivo	Reputación corporativa/ mejores relaciones con las partes interesadas	Mejora de la eficiencia operativa y reducción de costes	Atraer, motivar y retener empleados	Gestión de los riesgos climáticos	Cumplimiento de las leyes, reglamentos y requisitos de información	Mejora del acceso al capital	Garantizar que estamos preparados para el futuro	Ninguna de las anteriores
Global	45,3%	38,6%	40,5%	47,2%	42,3%	30,9%	40,3%	30,6%	35,4%	4,5%
España	54,2%	48,6%	51,4%	53,4%	48,2%	40,6%	54,2%	27,5%	59,0%	0,8%
Italia	34,0%	28,0%	24,0%	33,3%	29,3%	22,0%	26,7%	15,3%	30,0%	3,3%

¿CREE QUE LA TENDENCIA MUNDIAL HACIA LA SOSTENIBILIDAD TENDRÁ UN IMPACTO FINANCIERO NETO POSITIVO O NEGATIVO EN SU EMPRESA?

	Neto positivo	Neutral	Neto negativo	No sabe
Global	47,6%	38,4%	11,6%	2,4%
España	33,3%	52,0%	10,7%	4,0%
Italia	46,6%	38,2%	14,3%	0,8%

¿EN QUÉ ÁREAS DE SU NEGOCIO TIENE EN CUENTA LOS ASPECTOS DE SOSTENIBILIDAD?

	Estrategia global de la empresa	Gestión de la reputación empresarial	Desarrollar nuevos productos y servicios para satisfacer la demanda del mercado	Marketing y comunicación	Estrategia Regulatoria	Operaciones internas	Gestión de la cadena de suministro y compras	Atraer y retener el talento	Recaudación de capital y planificación de inversiones	Ninguna de las anteriores
Global	47,0%	38,2%	43,5%	35,4%	31,6%	35,9%	38,7%	37,3%	28,6%	4,1%
España	34,7%	18,7%	36,7%	27,3%	19,3%	22,0%	26,7%	16,7%	20,7%	5,3%
Italia	52,6%	47,4%	46,6%	46,6%	33,9%	37,5%	42,2%	37,8%	24,7%	4,4%

¿QUÉ IMPORTANCIA TIENE LA SOSTENIBILIDAD PARA SU EMPRESA?

	El éxito financiero es un resultado de la sostenibilidad, no un objetivo	El éxito financiero y la sostenibilidad son igualmente importantes para mi negocio	El éxito financiero es lo más importante, pero la sostenibilidad es una consideración importante	El éxito financiero es lo más importante, la sostenibilidad es sólo una consideración menor	Nos preocupa realmente el éxito financiero	No sabe
Global	18,0%	43,3%	19,7%	12,2%	3,6%	3,1%
España	17,3%	34,0%	24,7%	14,0%	2,0%	8,0%
Italia	15,5%	37,8%	25,5%	17,1%	2,8%	1,2%

INDIOUE SI ACTUALMENTE MIDE SU PROGRESO O IMPACTO EN LAS SIGUIENTES ÁREAS CLAVE DE LA SOSTENIBILIDAD

Medio ambiente - medido por aspectos como las emisiones de gases de efecto invernadero.

	Sí	No	No sabe
Global	61,9%	34,4%	3,7%
España	53,3%	sus 38,0%	8,7%
Italia	62,5%	32,7%	4,8%

Social: medido por aspectos como la diversidad de género, el índice de absentismo o el índice de lesiones.

	Sí	No	No sabe
Global	69,7%	26,4%	3,9%
España	65,3%	28,0%	6,7%
Italia	82,9%	13,9%	3,2%

Gobernanza - medida por aspectos como la consideración de los riesgos medioambientales y sociales y la integración de los KPI no financieros en la toma de decisiones de la dirección v en las recompensas.

	Sí	No	No sabe
Global	70,9%	24,6%	4,5%
España	59,3%	32,7%	8,0%
Italia	62,5%	32,3%	5,2%

¿SU EMPRESA ESPERA HACERLO MEJOR, PEOR O IGUAL CON RESPECTO A ESTAS MEDIDAS EN EL PRÓXIMO AÑO?

Impacto medioambiental

	Mejor	Peor	Igual	No sabe
Global	64,9%	10,5%	24,1%	0,5%
España	53,8%	16,3%	30,0%	0,0%
Italia	66,2%	7,6%	26,1%	0,0%

Impacto en la sociedad

	Mejor	Peor	Igual	No sabe
Global	59,7%	11,1%	28,6%	0,6%
España	38,8%	20,4%	38,8%	2,0%
Italia	58,2%	8,7%	32,7%	0,5%

Impacto de la gobernanza

1				
	Mejor	Peor	Igual	No sabe
Global	55,5%	13,1%	30,5%	0,9%
España	39,3%	25,8%	33,7%	1,1%
Italia	47,1%	14,0%	36,3%	2,5%

con grandes presupuestos, pero ¿cómo logran afrontar esta crisis ecológica las medianas empresas?

Grant Thornton International compartió recientemente los resultados de su estudio International Business Report (IBR), enfocado en cómo las medianas empresas están implementando medidas de sostenibilidad. Para este, se realizaron 4652 encuestas a directivos v CEOS de empresas medianas de entre 50 y 500 empleados de todos los sectores, en un total de 29 países, donde España e Italia participaron con 400 y 150 encuestas respectivamente.

Los resultados mostraron que la mayoría de las empresas cuentan con una conciencia ambiental. va que, a nivel mundial, alrededor de la mitad (47%) de los directivos de empresas consultadas cree que la sostenibilidad tendrá un impacto financiero neto positivo en sus respectivas compañías. Por su parte, en cuanto a implementar medidas ecológicas, en Italia, el 34% de los encuestados piensa que lograrán satisfacer a los clientes, mientras que, más de la mitad de las medianas empresas en España (59%), considera que el sector se encuentra preparado para el futuro.

A pesar de que la mayoría de las empresas tratan de cuantificar su impacto ambiental, en la manera de que miden sus emisiones de gases de efecto invernadero, o consideran riesgos medioambientales al tomar decisiones, algunos encuestados también consideran (37%) que las empresas de su tamaño no saben cómo calcular de forma efectiva su grado de sostenibilidad.

Unas de las ventajas que

INDIQUE SI ESPERA QUE LA PRESIÓN DE LAS SIGUIENTES PARTES INTERESADAS EN LA SOSTENIBILIDAD AUMENTE. DISMINUYA O SE MANTENGA IGUAL PARA SU EMPRESA EN EL PRÓXIMO AÑO

Talento presente y futuro - evaluación de sus credenciales de sostenibilidad

	Aumentará	Disminuirá	Permanecerá igual	No sabe
Global	48,6%	12,3%	35,6%	3,5%
España	42,0%	16,7%	37,3%	4,0%
Italia	40,2%	17,5%	41,0%	1,2%

Gobierno - imposición de la regulación y la burocracia

	Aumentará	Disminuirá	Permanecerá igual	No sabe
Global	45,5%	16,8%	34,6%	3,2%
España	32,7%	27,3%	36,7%	3,3%
Italia	53,4%	15,5%	29,5%	1,6%

Clientes que exigen productos y servicios más sostenibles

	Aumentará	Disminuirá	Permanecerá igual	No sabe
Global	54,7%	12,1%	30,3%	2,9%
España	38,7%	24,0%	34,0%	3,3%
Italia	54,6%	13,1%	29,9%	2,4%

POR FAVOR, INDIQUE SU NIVEL DE ACUERDO CON LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES

La mayoría de las empresas de mi tamaño aún no saben por dónde empezar cuando se trata de medir la sostenibilidad.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Global	5,4%	18,0%	28,8%	37,6%	10,1%
España	6,0%	17,3%	34,7%	36,7%	5,3%
Italia	4,8%	17,9%	27,9%	41,8%	7,6%

La tendencia mundial hacia la sostenibilidad exigirá cambios fundamentales en los modelos de negocio de mi sector.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Global	3,5%	10,3%	25,3%	46,6%	14,2%
España	8,0%	14,7%	23,3%	48,7%	5,3%
Italia	3,6%	12,0%	31,1%	40,6%	12,7%

las compañías consideran al implementar este tipo de medidas es que, tienen una oportunidad de crecimiento debido a las inversiones. La sostenibilidad es un factor que muchos bancos e inversionistas suelen tener en cuenta, y cada año se emplea más dinero a las empresas que cumplen preceptos de sostenibilidad.

Contar con recursos de sostenibilidad, no es sólo una motivación financiera que atraerá a potenciales clientes e inversores, sino que pronto se convertirá en una necesidad. La demanda de consumir productos o servicios sustentables será cada vez más alta, impidiendo el progreso a largo plazo de las empresas que no logren adaptarse a este cambio. Ivri Verbin, director general de Good Vision afirma que: "La revolución de la sostenibilidad es en muchos sentidos como la revolución digital: las empresas que se nieguen a adoptar la sostenibilidad se quedarán atrás".

Otro beneficio que las compañías pueden obtener al implementar medidas sostenibles, es el de reducir costes, ya que se pueden encontrar maneras de reducir los residuos y mejorar la eficiencia o reciclar material.

Respecto a lo último, los resultados del IBR mostraron que, casi la mitad de las medianas empresas (47%) creen que mejorarán la eficiencia operativa y reducirán costes. Las encuestas también indican que, tanto a nivel global (46%), como en España (40%) e Italia (48%), la mayoría de las empresas piensan que las tendencias globales de sostenibilidad van a exigir cambios en los modelos de negocios presentes y futuros. Sin embargo, uno de los mayores

FINANCECOMMUNITYWEEK

LCPUBLISHINGGROUP

NEXT EDITION

NOVEMBER 2021 3rd EDITION

The global event for the finance community

Gold Partners

Platinum Partner









#financecommunityweek in 🕑 💿 🖪

El golpe económico del coronavirus hará que la sostenibilidad sea inevitablemente una prioridad interna para las empresas.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Global	4,9%	16,9%	20,9%	42,8%	14,5%
España	8,7%	15,3%	25,3%	45,3%	5,3%
Italia	8,0%	16,3%	27,9%	36,3%	11,6%

Las expectativas del público sobre lo que deben hacer las empresas en materia de sostenibilidad aumentarán como consecuencia del coronavirus.

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
Global	4,1%	10,8%	24,0%	44,1%	17,0%
España	2,7%	15,3%	29,3%	46,7%	6,0%
Italia	4,8%	16,3%	35,5%	32,7%	10,8%

¿SU EMPRESA REALIZA ALGUNA DE LAS SIGUIENTES ACCIONES COMO PARTE DE SU GESTIÓN DE LA SOSTENIBILIDAD?

	Tomar en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU en nuestra estrategia	Elaborar un informe anual de sostenibilidad	Participar activamente en el diálogo con nuestras partes interesadas, como empleados, clientes, proveedores y comunidades locales, en torno a la sostenibilidad	Operar un programa a través del cual se dona tiempo y/o dinero a la comunidad	Ninguna de las anteriores
Global	32,8%	38,7%	57,5%	40,4%	15,6%
España	24,7%	24,7%	37,3%	28,7%	18,0%
Italia	29,5%	38,2%	53,8%	37,8%	15,5%



retos al sufrir los cambios de la revolución medioambiental. es que todavía es bastante difícil medir el rendimiento de las inversiones a corto plazo. Esto resulta un obstáculo crítico, ya que poner en marcha un programa de sostenibilidad requiere un gasto financiero que, en muchos casos, sería imposible de costear sin apoyos económicos.

La presión del mercado por apoyar empresas con soluciones medioambientales es cada vez mayor, incluso, el IBR mostró que el 42% de las empresas italianas esperan recibir más presión en este sentido, más de la mitad de las empresas de España (53%) creen que la presión aumentará por parte del gobierno y, un 54 % a nivel mundial dicen que se sentirán más presionados por parte de sus clientes.

Por todo ello, poco a poco las empresas deben incursionarse hacia la sostenibilidad. estableciendo desde el inicio los pasos a cumplir, desde cómo conseguirán hacerse más sostenibles, cómo financiarán los proyectos, cómo atraerán a las nuevas generaciones, qué métodos van a implementar, etc. No cabe duda que la urgencia para las empresas de adaptarse a la revolución sustentable es cada vez mayor. Las exigencias por parte del mercado lograrán impulsar a aquellas empresas que consigan adaptarse exitosamente. A pesar de los obstáculos y limitaciones que tienen las medianas empresas para implementar programas sustentables, los beneficios superan las desventajas, razón suficiente para que prioricen la sostenibilidad dentro de sus modelos de negocios, y para esperar con paciencia los resultados de su inversión.



CONSTRUYENDO **UNA FUERTE COMUNIDAD** *IN-HOUSE* EN PORTUGAL CON ACC

por patrícia marques ferreira, general counsel adjunta de OutSystems y representante de ACC en Portugal

La profesión jurídica tiene muchas formas de materializarse. Entre los enfoques más frecuentes, puedes elegir hacer carrera en un bufete de abogados, convertirte en juez, o puedes encontrar tu verdadera vocación convirtiéndote en un abogado in-house. Yo me encuentro en este último grupo. Tras mi formación inicial en un importante bufete portugués, pronto me di cuenta de que sería más feliz, y serviría mejor a cualquier organización en la que acabara trabajando, pasando a ser un abogado de empresa. Hay un sinfín de razones que pueden llevar a uno a esta conclusión, y éstas varían de una persona a otra. Para mí, fue el compromiso con un propósito empresarial que superaba los "muros" de la profesión jurídica y un sentimiento más estrecho de colaboración con la estrategia de la organización y el resultado final. También influyó en mi decisión el hecho de trabajar en estrecha colaboración con personas de distintas procedencias.

Todo lo anterior resultó ser correcto, y no hay un solo día en el que me arrepienta de mi decisión. Sin embargo, hubo algo que eché de menos desde el primer día: el sentido de comunidad.



Cuando trabajas en un bufete de abogados, estás rodeado de gente que hace lo mismo que tú. Tu misión y la de tus colegas se alinean sin problemas, te enseñan a pensar de forma similar, compartes problemas similares (aunque en diferentes áreas) y buscas soluciones similares (de nuevo, aunque en diferentes áreas). Y tienes la oportunidad de formar parte de un gran grupo. Además del número de colegas que trabajan contigo en dicho despacho, están las habituales conexiones entre abogados de diferentes despachos, reuniones, conferencias, torneos de fútbol o incluso eventos de música rock, en los que los despachos compiten sanamente por ganar el torneo o por ser reconocidos como la mejor banda de rock. También estás en un negocio en el que los Servicios Jurídicos son el centro del negocio. Por lo tanto, usted es el negocio.

Cuando pasas a ser abogado de empresa o *in-house* hay un gran cambio. Ahora formas parte de una organización en la que los

Servicios Jurídicos no son el centro del negocio, tus colegas no siempre entienden tu proceso de pensamiento y tienes que trabajar muy duro para ganarte tu asiento en la mesa como "business partner" (y no ser visto como un "bloqueador" cuyo único propósito es hacer la vida de los demás más difícil). Además, es probable que te encuentres formando parte de un grupo de personas mucho más reducido dentro de la organización. Puede que hayas empezado tu carrera en un bufete con más de cien abogados, pero probablemente te encontrarás trabajando para un departamento jurídico interno con un equipo legal mucho más pequeño. Y aunque te sientas incluido al 100% en la comunidad de tu organización, probablemente echarás de menos el sentido de comunidad que experimentabas con otros abogados que tenías cuando trabajabas en un bufete. Aguí es donde la ACC (Association of Corporate Counsel) puede

Creada en Estados Unidos a

ACERCA DE PATRÍCIA **MARQUES FERREIRA**

Es licenciada en Derecho por la Faculdade de Direito - Universidade de Lisboa, v cuenta con un máster en Derecho y Gestión por Nova SBE. Comenzó su carrera en PLMJ y tuvo su primer trabajo como abogada in-house hace 17 años. En 2017, después de 13 años en la industria de la aviación, donde fue jefa del Departamento Jurídico de TAP Express, cambió de sector y se unió a OutSystems, una empresa líder de software, donde creó y desarrolló el departamento Jurídico. Apasionada por la profesión jurídica como abogada interna, recientemente fue nombrada representante de ACC para Portugal y está comprometida a ayudar a fomentar y nutrir la comunidad de abogados internos del país. . .

principios de la década de 1980, la asociación reconoció que. si bien había recursos y redes disponibles para los abogados que trabajaban en bufetes, no podía decirse lo mismo de los recursos y oportunidades adaptados a los abogados *in-house.* Los intereses y necesidades específicas de los abogados internos no estaban realmente representados. Así pues, un grupo de abogados de empresa creó una asociación cuyo objetivo es atender las necesidades globales de sus miembros mediante la información, la formación, la creación de redes y la promoción.



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





Search for The Latin American Lawyer or IBL Library on





ACERCA DE OUTSYTEMS

OutSystems comenzó hace casi 20 años con una misión que es tan importante hoy como lo fue el primer día: que todas las empresas pudieran innovar gracias al poder del software. En OutSystems, transformaron la forma de construir el software para que los clientes puedan crear y desplegar rápidamente aplicaciones críticas que evolucionen con su negocio. OutSystems es una moderna plataforma de aplicaciones diseñada para acelerar drásticamente el desarrollo de las aplicaciones más críticas de los clientes, al tiempo que ofrece niveles de flexibilidad y eficiencia sin precedentes. Con OutSystems, los clientes pueden abordar sus principales prioridades de transformación digital con aplicaciones que marcan la diferencia en todas las áreas del negocio, desde la transformación de la experiencia del cliente y la innovación en el lugar de trabajo hasta la automatización de procesos y la modernización de aplicaciones.

"By in-house counsel, for in-house counsel", la ACC está sin duda muy bien posicionada para entender las necesidades de los abogados de empresa, promover el valor de los servicios internos y permitir conexiones productivas. Al alimentar la construcción de la comunidad interna, ACC fomenta la creación



de redes, el compromiso y la interacción y colaboración franca entre los miembros con intereses similares. La promoción de la diversidad y la inclusión, así como el fomento de los servicios pro bono, son también objetivos prioritarios de la asociación. Y ACC trabaja continuamente para mejorar el valor que aporta a sus miembros a través de los servicios prestados mundialmente a la comunidad.

En la actualidad, la ACC cuenta con más de 46.000 miembros en todo el mundo, y su número no deja de crecer. Para Portugal, 2021 será un año decisivo. Tras haber sido nombrada recientemente representante de ACC en Portugal, me comprometo personalmente, con el apoyo de la sección europea de ACC, a ayudar a fomentar y crear una sólida comunidad de abogados in-house en Portugal, puesto que ya contamos con un grupo de abogados de empresa de primera categoría, con funciones relevantes en organizaciones nacionales e internacionales. Además, dado que las organizaciones

reconocen cada vez más la importancia de tener departamentos jurídicos fuertes, el número de abogados internos aumentará firmemente en los próximos años, lo que significa que los profesionales actuales pueden y deben ayudar a dar paso a las generaciones más jóvenes de profesionales del derecho.

En 2021 tendremos diversas iniciativas dirigidas a los abogados in-house de Portugal, concretamente sesiones de networking y webinars, algunas de ellas desarrolladas en colaboración con otros países. También se prevé una estrecha relación con los representantes de ACC en España. Además de sus iniciativas específicas, los miembros portugueses también tienen acceso a un programa líder de ACC, desde seminarios web, hasta sesiones de networking y un programa de educación de primera clase.

Estamos más cerca de construir una fuerte comunidad interna en Portugal y la forma de hacerlo es a través de ACC.



NUEVA **NORMATIVA** DE IGUALDAD

por aurora sanz. socia directora del dpto. Laboral de Grant Thornton en España



El 24 de marzo WLW organizó un Webinar sobre un tema muy actual, la nueva normativa sobre Planes de Igualdad, registro salarial y auditoría retributiva. Contó primero con la intervención de Rosario Cristóbal, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, que hizo un interesante resumen sobre brecha de género en pensiones, seguida de la presentación de María Rovira, abogada sénior, y de Aurora Sanz, socia, ambas del departamento Laboral de Grant Thornton, sobre Planes de Igualdad y no discriminación retributiva. Pues bien, el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, mantiene la obligatoriedad de que las empresas con 50 o más trabajadores aprueben un Plan de Igualdad, debidamente negociado con la parte social. Esta obligatoriedad se impone de forma gradual hasta el 8 de marzo de 2022.

La realización de un Plan de Igualdad no es una mera formalidad, sino que requiere de una implicación real. Sus fases esenciales son:

- Toma de conciencia de la Dirección, comunicación y apertura del procedimiento;
- Realización de un diagnóstico cuantitativo y cualitativo para la identificación de desigualdades y obstáculos para la igualdad;
- Diseño, aprobación y registro del Plan de Igualdad;
- Implantación y seguimiento, en cuanto a cumplimiento de las medidas;
- Evaluación del Plan de Igualdad, cuya duración máxima es de 4 años.

Por otro lado, el RD 902/2020

de 13 de octubre, de igualdad

retributiva entre mujeres y hombres, ha generado importantes obligaciones para las empresas a la hora de integrar el principio de transparencia retributiva en sus políticas. Y, ello vía dos instrumentos clave: el registro salarial, obligatorio para todas las compañías desde el pasado 14 de abril, y la auditoría retributiva, a integrar dentro del Plan de Igualdad. Así, el registro salarial debe reflejar todas las percepciones salariales de las personas trabajadoras, con la media aritmética (promedio) y mediana (término medio) de todos los conceptos salariales (salario base y complementos salariales, en efectivo y en especie) y extrasalariales (dietas, planes de pensiones, ...), desglosado según la naturaleza de la retribución, el grupo profesional, la categoría profesional y el puesto de trabajo.

Y. la auditoría retributiva se realiza a través de dos pasos principales: el diagnóstico de la situación retributiva, vía valoración de puestos de trabajo, y la identificación de factores desencadenantes de diferencia retributiva. Además, se requiere la aprobación de un plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas, mediante la determinación de objetivos a corto y largo plazo, la previsión de actuaciones concretas para corregir las deficiencias encontradas, y la creación de sistemas de implementación y control de las acciones que se lleven a cabo. Por último, las empresas obligadas a realizar auditoría retributiva (esto es, las que deben contar con Plan de Igualdad) deberán adaptar sus registros

salariales para reflejar las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de trabajos de igual valor. Será esencial justificar objetivamente las diferencias advertidas cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un 25%.

El incumplimiento de las anteriores obligaciones puede

anteriores obligaciones puede implicar sanciones de hasta 187.515 €, pero no sólo hay que cumplir para no ser sancionado, sino sobre todo por conciencia, responsabilidad, sostenibilidad, y porque además está acreditado que impacta positivamente en la cuenta de resultados. Y, todo ello, con un enfoque coherente y realista, de parte empresarial y de parte social, porque no toda diferencia es arbitraria e injusta. □

SOBRE AURORA SANZ



.....:



CANALES DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN DEL ALERTADOR: HACÍA UN NUEVO PARADIGMA PARA EL CUMPLIMIENTO **NORMATIVO**

por pere simón castellano profesor-doctor en la Universidad Internacional de la Rioja UNIR y of counsel en Font

Del 23 al 25 del pasado mes de marzo se celebró el I Congreso Internacional sobre Derecho Penal auspiciado y organizado por la World Compliance Association, que bajo la dirección científica y académica de los doctores Alfredo Abadías Selma, Miguel Bustos Rubio y de un servidor, abordó, de la mano de ponentes de primer nivel del mundo académico y profesional, las reformas operadas y aquellas otras que están por llegar en el Código Penal español, con una especial atención a la exégesis de los múltiples problemas materiales y procesales a los que se enfrentan las personas jurídicas involucradas en el proceso penal, aún regulado por la decimonónica LECrim que acumula ya muchos intentos de reforma frustrados.

Lo cierto es que la situación actual de cambios legislativos penales data de antiguo, pero dista mucho de terminar. En tal sentido, no sólo se hacía necesario enfrentar el estudio de los cambios sustanciales que ya han sido aprobados, sino también abordar la discusión sobre otras muchas reformas que están sobre la mesa.

El Congreso permitió constatar los problemas derivados de la creciente expansión del populismo punitivo, que se proyectan sobre el relativo descontrol que se está percibiendo hoy en día entre los principales operadores del proceso penal, jueces, fiscales y letrados, así como las corporaciones, que deben diseñar protocolos de defensa ex ante

para acreditar el cumplimiento normativo en base al principio de mejora continua. En este estado de cosas, y en un foro selecto integrado por jueces, fiscales, abogados externos e internos, consultores de Compliance, oficiales de cumplimiento normativo o Compliance officer, doctores universitarios, profesionales del Derecho penal económico, un tema destacó por encima de los demás por su rabiosa actualidad e importancia. Nos referimos a la normativa europea de protección de los alertadores y a su transposición en España, que va a suponer importantes cambios funcionales en las organizaciones y, también, desplegará efectos sobre la normativa procesal y sectorial.

SOBRE PERE SIMÓN CASTELLANO

Profesor contratado doctor (acreditado ANECA desde 2015) en la Universidad Internacional de la Rioja UNIR. Abogado of counsel en Font Advocats. Delegado de Protección de Datos y consultor externo y auditor de sistemas de Compliance en empresas nacionales e internacionales. Autor de seis monografías, dos de ellas premiadas. Premio de la Agencia Española de Protección de Datos (2011) y de la Agencia Vasca de Protección de Datos (2015). Director del Seminario Internacional Permanente en Derecho Penal Económico y Compliance de la World Compliance Association. Docente en asignaturas de grado y postgrado en distintas universidades (UNIR, Universitat de Girona, UOC, ESERP Business School. Universidad de Buenos Aires, Universidad Austral) y en colegios y asociaciones profesionales (Ilustre Colegio de Abogados de Barcelona, APEP, WCA, AJA Madrid, Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, COTIME, Instituto de Oficiales de Cumplimiento, etc.). Visiting professor en Staffordshire University desde enero 2021. Investigador del Grupo de Investigación "PENALCRIM" UNIR. Investigador Principal del proyecto sobre prisión provisional RETOS UNIR.

La Directiva europea 2019/1937 inaugura una nueva etapa en la regulación europea del whistleblowing y de los canales de denuncia, al obligar a los legisladores nacionales a aceptar el reto de trasponer los elementos esenciales de la directiva antes de diciembre de 2021, con implicaciones significativas, como mínimo en materia Penal, Laboral, Administrativa v Procesal. Una lectura parcial o reduccionista de la directiva europea limitaría los efectos a la nueva obligación de contar con un canal de denuncias interno por parte de todas aquellas empresas que emplean a cincuenta o más trabajadores, las cuales pueden a su vez incluir canales de tipo electrónico (formularios web o emails) o líneas específicas de teléfono dedicadas a dicho cometido. La obligación se extiende también a las Administraciones Públicas y a todos los municipios de población superior a los diez mil habitantes. Sin embargo, la normativa europea va mucho más allá y señala una línea clara que convierte a los canales de denuncia de irregularidades en un elemento básico, situado en el core del cumplimiento normativo y vinculado a la cultura ética de la empresa y al programa de cumplimiento normativo al que se refiere el artículo 31 bis del Código Penal. La vetusta LECrim no recoge aún la figura del alertador en su sistema y, ahora que está su reforma sobre la mesa, parece lo más lógico que se aborde también está cuestión. entre otras no resueltas del ámbito del Compliance, como el estatus y las particularidades del derecho de defensa de la persona

jurídica en sede judicial.

La denuncia de irregularidades se diseña, en cualquier caso, como un mecanismo de control adicional para que los empleados informen de malas conductas de manera interna, evitando "males mayores" para todas las partes implicadas. La normativa europea no sólo protege al "empleado" sino a cualquier alertador en el "contexto laboral", con indiferencia y respeto absoluto a los motivos del denunciante. que no son relevantes, incluso cuando se refieren a razones metajurídicas o interesadas (competencia). La tramitación y la comunicación al denunciante del estado de tramitación de su comunicación deben producirse en un plazo razonable, inferior a tres meses. Además, el establecimiento de un canal no resulta bajo ningún concepto una tarea sencilla o trivial: requiere de negociación con los representantes de los trabajadores (informe previo preceptivo), de información y formación previa a los empleados, de crear ad hoc un órgano instructor y dotarlo de recursos para que actúe de forma transparente y objetiva, así como un órgano resolutivo. Todo ello garantizando la indemnidad y protección del denunciante o alertador, ya sea manteniendo su confidencialidad o mediante sistemas que garanticen el anonimato. Canales que, además, deberán evaluarse periódicamente y contar con un protocolo que establezca con claridad el régimen disciplinario ante incumplimientos o no conformidades.



ABOGADOS

ARAOZ & RUEDA

LA SEGUNDA REVOLUCIÓN RENOVABLE

por Francisco Solchaga - Socio del Dpto. Energía

Socio de Araoz & Rueda especializado en energía, durante los últimos quince años se ha centrado en las energías renovables, asesorando en numerosos proyectos relacionados con la creación y financiación de parques eólicos y fotovoltaicos.

contacto: solchaga@araozyrueda.com

+ 34 91 566 63 10

spaña vuelve a ser uno de los países más interesantes para invertir en renovables. Son varias las razones para ello, desde las condiciones climatológicas a la existencia de un sector industrial y de servicios fuerte y con gran experiencia. Adicionalmente, uno de los aspectos a considerar es el político que abarca desde el apoyo explícito de las administraciones públicas hasta una normativa

que favorezca el desarrollo renovable.

En este sentido, el Gobierno inició hace unos años un proceso de reforma normativo que ha sido bien acogido por el mercado. La anterior legislación estaba obsoleta y estaba pensada para una finalidad distinta al desarrollo de las renovables. Las empresas operaban en paralelo a la normativa. La principal pega del proceso de reforma es la velocidad, puesto que de nuevo pasa mucho tiempo de una

disposición a otra y ello genera incertidumbre. Sería deseable que el Gobierno hiciera un esfuerzo para culminar el proceso de actualización normativa a corto plazo para que las empresas puedan operar con seguridad jurídica. En la práctica, las empresas van por delante de la normativa marcando la pauta.

En particular, la ley de cambio climático y transición energética de próxima aprobación debería de haber sido la primera norma en



publicarse, de manera que sus principios generales inspiraran el ordenamiento jurídico y sirviera de punto de partida de la reforma. No obstante, bienvenida sea, aunque con retraso. Veremos en los próximos años si los principios que la inspiran, que están también recogidos en varios tratados internacionales firmados por España en la legislación europea, realmente se implementan.

Entre las reformas, una muy importante, es la regulación de las subastas y la consideración de las mismas como el mecanismo de remuneración ordinario frente a los anteriores sistemas. También se ha aprobado un calendario de subastas y se han convocado las primeras bajo la nueva legislación. Por primera vez, los generadores cuentan con tres opciones: a) acudir a mercado; b) firmar un contrato de compraventa de electricidad (PPA) o c) presentarse a las subastas. Veremos a futuro cuál triunfa e incluso si se

imponen modelos mixtos.

En este mismo sentido, progresivamente, se ha creado un mercado de PPA cada vez mayor y más interesante. Lo que antes era una opción con incertidumbres, hoy es una realidad creciente y buscada. Cada vez vemos más PPA en sus diversas modalidades. La existencia de un mercado de PPA es muy importante y dota a las renovables de una gran autonomía frente a la antigua dependencia que existía de las primas para financiarse.

Por otro lado, se han aprobado cambios en autoconsumo, con un gran potencial, y, sobre todo, sobre derechos de acceso y conexión e, indirectamente, en los tiempos de tramitación. Aquí es donde vemos con más claridad los perjuicios e incertidumbres que generan los retrasos en la aprobación de nueva normativa. Pese a que la reforma se valore favorablemente, sigue habiendo lagunas y temas oscuros. Muchos de ellos son ya

conocidos por la administración puesto que las dudas ya se les han trasladado. Debería arbitrarse un mecanismo de resolución de consultas, ya sea ante la CNMC o ante el Ministerio.

Desde la perspectiva tecnológica, se ha regulado incipientemente la hibridación, el almacenamiento y se ha dado una solución a los módulos bifaciales. No tardaremos en ver proyectos con estas características. En particular, los módulos bifaciales son ya una realidad y el almacenamiento y la hibridación pueden dar un salto cuantitativo y cualitativo a la generación renovable.

Saliendo de los clásicos sol, viento y agua, nuevas energías limpias están llamando a la puerta, el hidrógeno, el biogás, el biojet y otros tantos combustibles sostenibles, muchos de los cuales ya son una realidad y en otros se está trabajando con buenas perspectivas a corto plazo. Entendemos que debe avanzarse para dotarles de una regulación más detallada y su complementariedad en generación con las renovables clásicas (por ejemplo, hidrógeno y fotovoltaico o eólica).

La tecnología es un elemento clave para el desarrollo futuro de las renovables y buena parte del desarrollo futuro renovable depende de la evolución de los progresos tecnológicos que hagan económicamente viables lo que muchos ya intuyen y diseñan. Definitivamente, la combinación de tecnologías renovables abre un campo nuevo con un gran atractivo.









contactos:

agomez@cecamagan.com

+34 91 345 48 25

laboral@bas.pt

+351 211 554 330

REVOLUCIÓN LABORAL Y UN NUEVO CONCEPTO DE TRABAJO

En los tiempos que corren de post pandemia con la vacunación en marcha, debemos afrontar los constantes cambio y retos que se nos plantean, pero, sobre todo, asumir dichos desafíos para el mundo del empleo. Es necesario detectar cuáles son las necesidades actuales, estudiar diferentes planes de acción al respecto y cuáles pueden ser las consecuencias de dichas acciones. La pandemia ha demostrado que se debe revaluar el LOS DESAFÍOS LABORALES DEL FUTURO EMPLEO POST PANDEMIA EN ESPAÑA Y PORTUGAL

Esta pandemia ha acentuado el sentido de urgencia y de la adaptación, también nos ha ayudado a ver más el lado humano. Muéstrenos también que es necesario reeva-luar el concepto de trabajo, la necesidad de una revolución laboral respaldada por la tecnología y de reskilling de los empleados. Por otro lado, ¿cómo lograr una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo sin incrementar los costes laborales?

concepto de trabajo, pero también ha demostrado la gran capacidad que tenemos los humanos para adaptarnos rápidamente. Hay que aprovechar este cambio histórico para eliminar las rutinas que hoy en día ya no sean ni eficaces ni eficientes. Debemos analizar las tendencias que mejoren la calidad del tejido productivo y de la vida de los empleados, pues, tenemos la perfecta oportunidad de moldear el cambio a favor de un concepto de trabajo más inteligente, más sostenible y más humano. Partiendo de la premisa de que los desafíos no se van a resolver solos, tenemos que entender las oportunidades a las que nos enfrentamos y emprender la acción. Debemos usar como aliados en esta revolución laboral los avances tecnológicos. creando a través de ellos una acción coordinada beneficiosa para todos. En España, la posibilidad real de teletrabajar ha sido uno de los primeros pasos tomados, pero se deben matizar y regular aún muchas de sus implicaciones para resulte contraindicado para el mantenimiento del empleo. La adaptación digital es muy importante, pero también su regulación en el ámbito laboral. En este sentido, el legislador español, no solo ha ido estableciendo nuevas disposiciones respecto el teletrabajo (la última actualización con la Ley 2/2021

de 9 de marzo), sino también ha regulado innovadores preceptos acerca de la desconexión digital (RD-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia), planes de igualdad y registro retributivo (RD 901 y 902/2020) , así como laboralizando a los ahora imprescindibles riders del sector delivery, preparando una regulación especial para el sector. Asimismo, es importante destacar la necesidad de reskilling o reciclaje profesional de los trabajadores. Ante un cambio tan notorio, es necesario soluciones innovadoras, y dado que la pandemia está cambiando la concepción tradicional de trabajo, hay que adaptar también los perfiles de los trabajadores. Se necesitan trabajadores con perfiles híbridos, multidisciplinares y dispuestos a adquirir nuevos conocimientos y habilidades, pero, sobre todo, se necesita que la empresa, asumiendo un rol de liderazgo, apoye, forme y facilite el camino a sus empleados y los anime a innovar. Es importante que la empresa proporcione a sus trabajadores, no solo nueva formación profesional, sino también flexibilidad y oportunidades para conciliar de manera efectiva la vida laboral y

Si es cierto que esta pandemia ha acentuado el sentido de la urgencia y de la adaptación,

también nos ha ayudado a ver el lado más humano de las cosas. No debemos dejar nadie atrás en esta revolución; hay que enfrentarse a los cambios, pero incluyendo a todas las personas involucradas, con especial atención a las necesidades específicas de los grupos más vulnerables. Lo que pone de relieve que no se debe discriminar a ningún colectivo (los enfermos, los mayores de más de 50 años, las mujeres, los discapacitados por poner un ejemplo). Como expuse anteriormente, nos encontramos en esta post pandemia ante la ocasión ideal para moldear el cambio a favor de un concepto de trabajo más inteligente, sostenible y humano, aprovechemos esta oportunidad y trabajemos por un impacto real.

"TIEMPO FLEXIBLE: NUEVO RETO!"

Todos recordamos la famosa metáfora del "Huevo de Colón", referida a las soluciones que son excesivamente difíciles de conseguir en un primer momento, pero que, una vez descubiertas, resultan paradójicamente fáciles. Lo mismo ocurre con la siguiente pregunta, que en un primer análisis parece compleja:

"¿Cómo podemos conseguir una mayor flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo sin aumentar los costes laborales?"

El periodo pospandémico trajo consigo un nuevo modelo de organización del trabajo basado en la conciliación del trabajo presencial en la oficina y el teletrabajo.

En Portugal, hemos asistido a una tendencia creciente hacia la implantación de un régimen mixto, en el que los trabajadores se desplazan a la oficina sólo unos días a la semana y, los demás, prestan su actividad en régimen de teletrabajo.

Este nuevo modelo (que ha llegado para quedarse) permite alcanzar un doble objetivo que la mayoría de los trabajadores y las empresas llevan tiempo buscando.

Para los trabajadores, es una oportunidad de lograr un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal.

Para las empresas, es una forma de reducir los costes fijos (es decir, el alquiler y los facilities services relacionados), atraer nuevos talentos que valoren esta flexibilidad y reducir los casos de contagio hasta que toda la población esté vacunada. Sin embargo, este nuevo modelo organizativo también conlleva nuevos retos para las empresas en cuanto a la gestión del tiempo de trabajo, relacionados con la posibilidad de optimizar las horas de trabajo, que repercute positivamente en la productividad y la motivación de los empleados en este modelo mixto de trabajo presencial y teletrabajo. Tradicionalmente, el teletrabajo se ha concedido en régimen de excedencia para que el empleado pueda gestionar su horario de trabajo con mayor libertad y eficacia. De hecho, uno de los pocos casos en los que está legalmente permitido utilizar el régimen de exención del tiempo de trabajo es el del empleado que teletrabaja (véase el artículo 218 (1) (c) del Código de Trabajo). En Portugal, el tiempo de ausencia del trabajo respetando el horario normal acordado (comúnmente denominado "horario flexible") es cada vez más importante en la práctica. En este tipo de permiso del tiempo de trabajo, el empleado trabaja ocho horas diarias y está obligado a trabajar un período conocido como "tiempo básico", pero es libre de elegir la hora de inicio y finalización de su trabajo. Aunque este régimen resulta especialmente atractivo para la mayoría de los trabajadores, conlleva un aumento de los costes para las empresas obligadas a pagar el correspondiente complemento

Los costes asociados a esta flexibilidad son, en la mayoría de los casos, un factor que disuade a las empresas de adoptar este régimen.

especial.

Pero volvamos a nuestra pregunta

inicial: ¿existe una forma legal de permitir a las empresas alcanzar esta flexibilidad horaria sin aumentar los costes laborales? La respuesta es sí. La adaptabilidad individual permite, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, aumentar/ disminuir la jornada diaria normal hasta diez horas y la semanal hasta cincuenta horas, compensando el trabajo extra en días laborables o medios días. En la práctica, el empleado sigue trabajando una media de 40 horas semanales, pero la distribución en días, semanas y meses no es siempre fija y uniforme.

Este sistema tiene muchas ventajas, a saber

- Permite a cada equipo/ empleado ajustar su horario de trabajo en función de sus necesidades (por ejemplo, la disponibilidad de los clientes);
- Puede armonizarse con el sistema de teletrabajo y trabajo presencial;
- Evita el pago de horas extras, ya que el trabajo extra puede compensarse en medias jornadas o días libres;
- Es fácil de aplicar (basta con un acuerdo con el trabajador), no supone costes adicionales y puede ser temporal.

El tiempo de trabajo concentrado también tiene la ventaja de que el tiempo de trabajo diario normal puede aumentarse hasta cuatro horas al día, lo que proporciona al empleado, por ejemplo, un día extra de descanso a la semana. Existen otros modelos de organización del tiempo de trabajo tanto o más atractivos que los mencionados, que pueden adaptarse a la realidad de cada empresa/departamento, pero que permiten alcanzar los objetivos propuestos: ¡más flexibilidad, sin costes!

Citando a Montaigne: "Uno puede añorar los buenos tiempos, pero no debe escapar del presente" y el presente está hecho de nuevas oportunidades para repensar el tiempo y el lugar de trabajo, de una aplicación posible, fácil y, creemos, inevitable.



DESAFÍOS EN LAS **TRANSFERENCIAS** INTERNACIONALES F DATOS



por Eduardo Castro Marques - Socio



Eduardo Castro Marques es socio en Cerejeira Namora, Marinho Falcão. Colabora con diversas instituciones tanto a nivel profesional como educativo, habiendo asumido recientemente la función de coordinación del Posgrado en Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Instituto Superior de Entre Douro e Vouga.



por Gonçalo Cerejeira Namora - Asociado principal

Área de práctica: Privacidad, Digital y Tecnología

contactos:

ecm@sociedadeadvogados.eu gcn@sociedadeadvogados.eu

+351 225 573 520

Gonçalo Cerejeira Namora es abogado en ejercicio y asociado principal en Cerejeira Namora, Marinho Falcão. Es un apasionado de la Privacidad y de la Tecnología, habiendo realizado un Curso Avanzado en Protección de Datos en la Unión Europea (EIPA - Maastricht) y un curso de Ciberseguridad (en la Universidad de Coimbra). Además de su vasta experiencia en derecho laboral y operaciones de privacidad, trabaja habitualmente en varios proyectos relacionados con el cumplimiento de la protección de datos y auditorías de software o forenses.

espués de casi tres años de producción plena de efectos del GDPR (Reglamento EU679), tal vez los mas distraídos pensarán que las preocupaciones con el compliance en materia de privacidad y protección de datos personales han enfriado después de lo ya lejano año 2018 y después del boom comunicacional que tanto ruido generó.

Es misión imposible no aburrir al lector sumergiéndose en el tecnicismo de las transferencias internacionales de datos personales ya que es probablemente el tema más complejo del área y tiene una complejidad técnica considerable. Sin embargo, ellas ocurren de forma permanente con los flujos de comunicación actuales, interconexión de plataformas digitales, prestación de servicios y relaciones comerciales

transnacionales. De tal forma que, para el mero ciudadano y titular de los datos, se vuelve cada vez más difícil tener plena conciencia de quién tiene acceso y dónde se encuentra su información personal.

Por ello, los mecanismos legalmente previstos para que las transferencias internacionales sean consideradas lícitas son de suma importancia en la medida en que nos permitan – asumiendo que las organizaciones se encuentran en un escenario de cumplimiento

– actuar con confianza.

El principal objetivo de la regulación en este ámbito es garantizar a los titulares, en geografías distintas del Espacio Económico Europeo (EEE), un nivel de protección de sus derechos similar al que aquí se les confiere. Por lo tanto, la organización o el país que recibe los datos personales debe garantizar un nivel de protección adecuado al garantizado en el Espacio Económico Europeo (EEE).

Para garantizar esta protección, la Comisión Europea (CE) ha emitido decisiones de adecuación para algunos países, permitiendo así la exportación de datos a estos países sin necesidad de ningún requisito adicional, además, por supuesto, de la regulación de las relaciones entre pares a través de los ya famosos acuerdos de subcontratación (o corresponsabilidad).

El tema cobra especial protagonismo con respecto a las transferencias internacionales para los Estados Unidos de América (EEUU), principalmente debido a lo que se convirtió en el *hot topic*

del verano pasado (a pesar del reducido eco que obtuvo, quizás por el monopolio asumido por la pandemia). Es, por tanto, imprescindible atender la decisión del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 16 de julio de 2020, que ha declarado inválida la decisión de adecuación existente (conocida como *Privacy Shield*).

De hecho, la sentencia Schrems II ha puesto, sin precedentes, garantías de privacidad y mecanismos de reacción a disposición de los titulares de datos personales en crisis ante organizaciones con sede en EEUU. Se recuerda que la suntuosa decisión, se le hace honor, nace de la insistencia del abogado y activista de privacidad austriaco (Maximiliam Schrems) demandar al Facebook estadounidense por la transferencia de datos personales a EEUU sin la suficiente protección en la legislación local debido a los "mecanismos de vigilancia masiva" desarrollados, entre otros, por la NSA y el FBI.

En este sentido, que se desilusione quien piense que los impactos de esta decisión son pequeños. Estamos ante lo que puede resultar una auténtica catástrofe debido a la considerable incertidumbre que generan los operadores económicos con impactos que se estiman en más de 5 billones de euros.

La invalidez del *Privacy* Shield implica un mayor esfuerzo en términos de cumplimiento de GDPR en la medida en que implique un análisis caso por caso de todas las transferencias de datos a EEUU y la implementación de métodos y soluciones que hagan que las transferencias sean legalmente viables. De hecho, las cláusulas contractuales estándar aprobadas por la CE con ese destino debería tener una consecuencia jurídica similar, sin embargo, el TJUE (quizás para tranquilidad de la política internacional) no fue tan lejos.

Por tanto, tanto este método como el uso de *binding corporate rules*, siguen siendo los escenarios legalmente posibles para realizar transferencias a esa geografía, sin embargo, dependente del resultado de la evaluación caso por caso, junto con la aplicación de medidas adicionales para asegurar que la legislación del destino no viole el nivel de protección adecuado.

Así, se acercan nuevos tiempos y nuevos retos, con la mirada puesta en las recomendaciones más recientes de la European Data Protection Board (EDPB) y, en gran medida, dependiente de la proactividad y actuación de las Autoridades de Control en esta materia.







contacto: antonio.fonseca@pra.pt

+351 223 715 485

El lus Imperii CONTRAATACA

por António Alves da Fonseca, Of Counsel, PRA-Raposo, Sá Miranda & Associados

António Alves da Fonseca se licenció en Derecho en la Facultad de Derecho de la Universidad de Coimbra y su experiencia abarca desde el trabajo tanto en el Sector Público como en el Privado. Fue Asesor Legal del Servicio Portugués de Inmigración y Fronteras (SEF) así como de la Comisión de Coordinación del Desarrollo Regional de Coimbra (CCDR-C). Más recientemente, fue Director de Asuntos Legales de Negocios en Capwatt (Sonae Capital), con especialización en el Sector de la Energía.

ras ser acosada y golpeada por constantes sentencias emitidas por los Tribunales Administrativos portugueses, las autoridades fiscales se están dedicando a redefinir un nuevo entendimiento administrativo en relación con la tributación de las plantas de energía renovable, específicamente las plantas eólicas.

Sólo hay dos cosas seguras en esta publicación: las referencias a la Estrella de la Muerte y los impuestos, ya que les invito a reflexionar sobre el más reciente episodio de la saga sobre la tributación municipal de las plantas de energía eólica y solar, ahora en curso en Portugal, teniendo en cuenta la reciente publicación de la Circular n.º 2/2021, de 3 de marzo, emitida por el Director-General de la Autoridad Tributaria y Aduanera nacional (Autoridade Tributária e Aduaneira, o ATA). Los antecedentes de la cuestión pueden ser relatados de la siguiente manera: en 2013, un despacho similar (Circular n.º 8/2013, de 4 de octubre)

fue publicado para abordar la tributación de los parques eólicos con arreglo al Código do Imposto Municipal sobre Imóveis (CIMI), concluyendo que cada aerogenerador – en concreto, la base de hormigón y la estructura tubular metálica - y cada subestación eléctrica se consideraban inmuebles a efectos fiscales, bajo el artículo 2 del CIMI, y, por tanto, debían someterse a tributación de forma independiente, como inmuebles urbanos, en la categoría residual "Otros". Los litigios no tardaron en llegar, ya que los promotores de las centrales se quedaron perplejos ante el entendimiento contenido en la circular, incluidos sus criterios de



tributación. A medida que se desarrollaban los pleitos (y los correspondientes recursos), las sentencias eran muy coherentes, lo que finalmente condujo a la sentencia del 17 de marzo de 2017 del Tribunal Supremo Administrativo portugués, que decidió a favor de los promotores de las centrales. En resumen, el Tribunal consideró que el entendimiento de ATA de 2013 de que las diferentes partes de un parque eólico eran, individualmente, un inmueble a efectos fiscales infringía lo dispuesto en el artículo 2 del CIMI, teniendo en cuenta que esos componentes no pueden, cuando considerados de forma autónoma. desarrollar la actividad de generación de energía: no son unidades económicamente independientes, por lo que tampoco son inmuebles individuales a efectos fiscales. El Imperio se retiró, y el mundo se preguntó si estaba derrotado o sólo lamía sus heridas. Hubo, sin duda, presagios de que la lucha no estaba en absoluto resuelta. En primer lugar, las sentencias de los tribunales administrativos no excluían que las centrales eléctricas pudieran ser consideradas como inmuebles a efectos fiscales. Por otro lado, en una jugada casi Jedi preventiva, la nueva redacción del artículo 38, modificada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016 (Ley n.º

7-A/2016, de 30 de marzo), abrió camino a la Ordenanza ministerial 12/2017, de 9 de enero. Considerando la fijación de la base imponible de los inmuebles municipales, la citada orden ministerial preveía expresamente la inclusión de las centrales eléctricas, entre otras, en la lista de inmuebles urbanos a efectos fiscales bajo su apéndice único. Toda La sombra de duda he desaparecido ahora, y el Imperio contraatacó mediante la publicación de la Circular n.º 2/2021. En un planteamiento del tipo "hair of the dog", ATA tomó prestada la jurisprudencia del Tribunal Supremo Administrativo, de manera integral, trabajando en su argumento de independencia económica. Tal está actualmente, para la definición de las plantas eólicas como inmuebles a efectos del impuesto municipal se considerarán las subestaciones eléctricas, los edificios de comando y los cimientos de hormigón de los aerogeneradores, así como el terreno donde aquellos están instalados. En el caso de las plantas solares, se aplica el mismo principio, con la sustitución de la base de la torre del aerogenerador por la estructura sobre la cual se colocan los captadores solares. Esto también parece estar en sintonía con la actual versión del apartado 3 del artículo 46 del CIMI, modificado por la Ley de Presupuestos Generales

del Estado para 2020 (Ley n.º 2/2020, de 31 de marzo). Un disclaimer tardío: no están leyendo aquí a un experto en derecho fiscal. No es mi propósito diseccionar estos argumentos contradictorios y proporcionar una comprensión clara al respecto, aunque tengo algunos elementos de reflexión para usted, si me es permitido tomar prestado un poco más de su precioso tiempo. ¿Es mismo necesaria esta construcción jurídica en este caso? Perdonen la comparación, pero casi parece que estamos atrapados en un meme de la internet "Yo dawg", donde si pone un inmueble (a efectos fiscales) en un inmueble (físico) para que se pueda tributar mientras se tributa. Principalmente teniendo en cuenta que los promotores de plantas eólicas ya tienen la obligación legal de pagar a los ayuntamientos una cantidad equivalente al 2,5% de los ingresos resultantes de la ejecución de los PPAs, según el apartado 28 del Anexo II del Decreto-Ley n.º 189/88, de 27 de mayo, en su redacción actual. Por otra parte, ¿es razonable - teniendo en cuenta, desde luego, los importes de las inversiones en cuestión – que las empresas estén sometidas a tal incertidumbre respecto de las expectativas de payback que informaron su decisión de construir las centrales? Una cosa parece muy probable, en este momento. El recaudador va a llamar dos veces, ya que se espera una nueva ronda de notificaciones exigiendo la imposición, y aún se está lejos de saber cómo terminará esta batalla legal. La Fuerza es muy intensa en

estos.



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





Se

Search for Iberian Lawyer or IBL Library on



