

MÄG

Julio-Agosto 2021

SOCIAL MEDIA

Los principales bufetes portugueses desvelan sus redes sociales favoritas

IN-HOUSE ESPAÑA

Diolimar García, directora de Legal Corporativo o de Alarmas y Asuntos Corporativos de Prosegur

JOVEN ABOGADO LITIGANTE

Miguel Fernández Benavides, abogado del área de Litigación y Arbitraje de ONTIER, es el Joven Imparable de julio

AUREN WOMEN'S LEADERSHIP

Presentamos la nueva app

LA ELEGANCIA CASUAL DEL NEW BUSINESS

Tras año y medio de teletrabajo hay que volver a vestirse para triunfar, conscientes de que todo comunica y con un estilo pos-COVID que abordamos con expertos de varios campos del sector Legal



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

Iberian Lawyer

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

IP & TMT Awards - Portugal
Forty under 40 Awards
IP & TMT Awards - Spain
Mew Date Lisbon, 07/09/2021
Mew Date Madrid, 23/09/2021
Mew Date Madrid, 07/10/2021
Gold Awards
Madrid, 4/11/2021
LegalDay
Madrid, 4/11/2021
Legaltech Day - Iberian
Madrid, 23/11/2021
Labour Awards - Portugal
Lisbon, 2/12/2021



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

New Date Sao Paulo, 17/03/2022

FINANCECOMMUNITYWEEK

LCPUBLISHINGGROUF

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 - Italy
Inhousecommunity Awards - Switzerland

Milan, 14/10/2021

Milan, 25/11/2021

VERANO

por desiré vidal



Cuando de forma inconsciente empiezas a tararear temas de los 80-90 es que las cosas van definitivamente mejor. No solo por la llegada del verano, la proximidad de las vacaciones y porque abrieron las piscinas en las grandes ciudades. El COVID-19 sigue remitiendo a golpe de vacuna, a pesar de que algunos jóvenes -o no tan jóvenes- sigan jugándose la salud de todos a las free-mask parties, y eso es una buena noticia. No obstante, conviene recordar que no estamos fuera de peligro aún y que, deberíamos haber aprendido cómo, en unos días, la historia puede dar un nuevo giro dramático si no ponemos medios. En fin, la música de los 80 y muchos, esa de la juventud de quienes ya estamos vacunados o en proceso, y el cielo despejado y los niños sin colegio, nos animan a verlo todo de forma más positiva. Como positivas, y mucho, entendemos que son las integraciones de la firma portuguesa FCB Advogados en Eversheds o la de DA Lawyers en Andersen in Spain, y como los nombramientos de nuevos socios directores como el de Hogan Lovells, José Luis Vázquez, Nicolás de Gaviria como nuevo socio director de Deloitte Legal en España, Miguel Crespo, ex de Bankia que se incorpora a Toda & Ne-lo como socio director, Leonardo Neri y Javier Valdecantos, nombrados nuevos codirectores de la sevillana Montero Aramburu, Carlos de la Pedraja y GarcíaCosio como nuevo director global corporativo de ONTIER, o el fichaje de Marta Morales por parte de Lener Asesores como socia de Mercantil y nueva responsable de la firma en el sur de España, que Iberian Lawyer les ofreció en primicia absoluta.

Y si mayo fue uno de los meses más positivos para el área de Inmobiliario de 2021, con el cierre de la adquisición de Montepino, la nueva cartera de Bankinter, la operación inmobiliaria logística más importante en lo que llevamos de año, junio no solo ha seguido esta corriente, sino que ha despuntado, registrando un 26% de operaciones reportadas por este medio relacionadas con el sector inmobiliario en España y Portugal, unas de las tasas más altas de los últimos años.

Después de un año y medio hay que volver a vestirse para triunfar, eso sí, conscientes de que todo comunica y con un estilo post-COVID del que hablamos con expertos de varios campos del sector Legal, de Comunicación y Marketing y de Recursos Humanos de firmas de distintos perfiles de España y Portugal, y con especialistas académicos, incluso con una fiscal referente en social media, Escarlata Gutiérrez, cuya popularidad ha ayudado a acercar los contenidos jurídicos a la población de a pie. Sobre social media hablamos con bufetes portugueses para ver si les "renta" el esfuerzo que exigen las redes sociales, cuáles son sus plataformas top, y cuáles están probando para atraer al público más joven, entre otros. En este sentido, les ofrecemos un pequeño ranking de firmas en LinkedIn e Instagram, las dos más usadas, junto a Twitter en este mercado. Cogemos energía de nuestra charla con Rui de Oliveira Neves, director jurídico del Grupo Galp, y seguimos adelante sin olvidar la seguridad, que nos llega de la mano de Diolimar García, directora de Legal Corporativo del negocio de Alarmas y Asuntos Corporativos de Prosegur para 26 países. Además, Iberian Lawyer les ofrece en este número un par de perfiles de firmas que no tiene desperdicio. Por un lado, hablamos con el socio director de RRP Advogados (EY Portugal), cuya energía y entusiasmo lo hacen único en su género, y con Vanessa Rodrigues Lima, fundadora de VRL Legal. Con ella hablamos sobre si el aumento de boutiques legales es una tendencia o refleja una pura necesidad del sector Legal; de especialización en asuntos específicos por parte de los clientes y de generar nuevos "nichos de mercado" por parte de los abogados ante la elevada competencia. Como talento joven destacado de julio, presentamos a Miguel Fernández Benavides, abogado del departamento de Litigación y Arbitraje de ONTIER, de 31 años, y uno de los editores del blog Hay Derecho. Con él abordamos importantes quid de la profesión.

Estrenamos la sección Noticias desde Bruselas, en la que José Rivas, socio y director de la práctica de Competencia de Bird & Bird en Bruselas y España, nos trae cuestiones relevantes desde el corazón de la Unión Europea, donde todo se cuece, en una nueva sección titulada "News from Brussels".

Por último, hablamos con Pilar Sánchez-Bleda, socia-directora del área de Media & Technology de Auren España, de la app *Auren Women's Leadership* que han puesto en marcha con la intención de potenciar la igualdad efectiva y el talento femenino dentro de la firma. Las colaboraciones habituales por parte de miembros de la World Compliance Association y de Women in a Legal World, completan este número.



Sponsored by:







Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU &Uría



















N 106 | Julio-Agosto 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 Collaboration from LC Italy

roberta.mazzoleni@lcpublishinggroup.it

Country Manager Portugal & Brazil

carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com

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

escarlata gutiérrez mayo, esther pérez ilaria iaquinta, isabel garcía hiljding josé rivas, raquel sánchez sanz

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 - 07.2021 Se aplica el derecho de autor.

Para fotocopias con licencia, póngase en contacto con info@iberianlegalgroup.com.

Política editorial

Iberian Lawver 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



ESPECIAL POSCOVID DRESS CODE VESTIDOS PARA TRIUNFAR. TRAS UNA PANDEMIA

ON THE MOVE

Hogan Lovells nombra nuevo socio director

ON THE WEB Mercado Inmobiliario, recuperación en "V"

SOCIAL MEDIA Las redes sociales favoritas

de las principales firmas de Portugal

LABOUR AWARDS ESPAÑA 70

Ganadores y gala de entrega de premios

IN-HOUSE ESPAÑA

Diolimar García, directora de Legal Corporativo de Alarmas y Asuntos Corporativos de Prosegur

IN-HOUSE PORTUGAL Rui de Oliveira Neves,

INTERNACIONAL

Andrea Parrella, director de la asesoría jurídica de Leonardo, destaca el reto (logrado) de la transparencia

general counsel del Grupo Galp



RRP ADVOGADOS: ÚNICO EN SU ESPECIE

PERFIL DE FIRMA

Vanessa Rodrigues Lima, fundadora de VRL Legal. nos habla del incremento de boutiques legales

JÓVENES E IMPARABLES |||

Miguel Fernández Benavides. abogado del departamento de Litigación y Arbitraje de ONTIER

AUREN WOMEN'S LEADERSHIP ||4

App de Auren para potenciar la igualdad y el talento femenino

NOTICIAS DESDE BRUSELAS 118

José Rivas, socio y director de la práctica de Competencia de Bird & Bird, sobre el plan NextGenerationEU

WOMEN IN A LEGAL WORLD

Escarlata Gutiérrez Mayo: La presencia de mujeres en el ámbito digital

Raquel Sánchez Sanz,

sobre Compliance y Teletrabajo



22-23 SEPTIEMBRE 2021



La palabra lobby viene asociándose tradicionalmente en nuestra sociedad, a movimientos oscuros y de dudosa legalidad, a través de los cuales, grandes corporaciones o grupos de presión influyen en los poderes públicos para conseguir regulaciones favorables a sus intereses. Muchas grandes decisiones políticas de la última década, incluso decisiones del tamaño de rescates económicos a bancos, o incluso a países durante la crisis de la zona euro, han dejado tras de sí una estela de interrogantes y dudas sobre la influencia exacta que hayan podido tener en su sentido final, la actuación de determinados grupos de lobby.

El Comité Jurídico Internacional de la WCA convoca esta jornada de reflexión, intercambio y búsqueda de soluciones sobre los principales sectores económicos en Europa y América.



FECHA:

22-23 SEPTIEMBRE 2021



HORA:

15:00 - 20:00



CONEXIÓN **100% ONLINE**



INSCRIPCIÓN: **GRATUITA**

LA INSCRIPCIÓN INCLUYE:

- Acceso a todas las conferencias y paneles del congreso ONLINE
 - Diploma y acceso al material del congreso: 15€

Inscripciones en: http://lobby.eventocompliance.com

Patrocinadores ORO

Con la colaboración / soporte de

Media Partner -

Apoyos Institucionales -

























DIRECTIVOS

Hogan Lovells nombra nuevo socio director

Hogan Lovells ha nombrado a José Luis Vázquez (en la foto) nuevo socio director de la oficina de Madrid. Su nombramiento, efectivo a partir del 1 de julio, llega en sustitución de Lucas Osorio, que ha ocupado el cargo durante los últimos siete años.

Con más de 20 años de experiencia, José Luis es socio del área de Corporate & Finance de la oficina de Madrid de Hogan Lovells. Está especializado en todo tipo de operaciones de Financiación (incluyendo Financiación de Infraestructuras, Financiación de Proyectos Energéticos, Financiación de Adquisiciones, Emisiones de Deuda y Refinanciaciones de Deuda y Reestructuraciones). Ha participado en algunas de las operaciones de financiación más relevantes realizadas en España en los últimos años.

Compaginará sus responsabilidades como socio director con su ejercicio profesional como responsable de la práctica de Bancario y Financiero de la firma en España. Licenciado en Derecho por la Universidad de Sevilla, se incorporó a Hogan Lovells Madrid en 2011. Está reconocido por varios rankings y directorios internacionales del sector legal.

"Asumo mi nombramiento como nuevo socio director de Hogan Lovells Madrid con gran entusiasmo, así como con gratitud por la confianza que los socios del despacho han depositado en mí. Es un reto apasionante continuar la gran labor de Lucas y de quienes le han precedido. Estoy convencido de que entre todos los miembros de la firma seremos capaces de dar un paso más en el ambicioso proyecto de Hogan Lovells en España", declaraba Vázquez. Lucas Osorio continuará como socio en la práctica de Corporate M&A, centrándose en los sectores de Infraestructuras y Gobierno Corporativo. Para Lucas Osorio, "El nombramiento de José Luis es una gran noticia para nosotros, y bajo su liderazgo, la oficina de Hogan Lovells en Madrid tendrá mucho éxito".

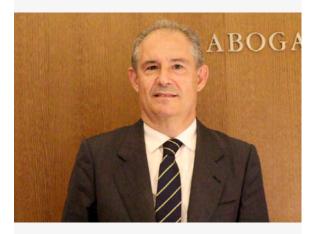


DIRECTIVOS

Deloitte Legal reestructurará su cúpula en España

La Big Four ha acordado el nombramiento del socio **Nicolás de Gaviria** (en la foto, a la izquierda) como nuevo socio director de Deloitte Legal en España, en sustitución de Luis Fernando Guerra (en la foto, a la derecha), ambos abogados muy reconocidos de Deloitte en España.

Aunque la fecha de nombramiento no ha sido confirmada por la firma, se espera que el nuevo socio director tome el relevo dentro de un año. A partir de entonces, Guerra, al frente desde 2009, seguirá siendo socio director global de los servicios jurídicos de Deloitte, cargo que hasta ahora compaginaba con la dirección del área de Tax & Legal de la firma en España. Nicolás de Gaviria, socio de Fiscalidad Internacional, coordina el área de Fiscalidad en Latinoamérica y está vinculado a la firma desde hace más de una década. Está especializado en la optimización fiscal de estructuras preexistentes mediante la identificación de oportunidades en otras jurisdicciones fiscales más favorables. Es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y cuenta con un máster en Fiscalidad por el Centro de Estudios Financieros (CEF).



Miguel Crespo, ex de Bankia, se incorpora a Toda & Nel-lo en Madrid como socio director

Toda & Nel-lo ha fichado al abogado del Estado en excedencia Miguel Crespo (en la foto), que será, a partir de ahora, socio director de la oficina de Madrid. Esta incorporación impulsará el crecimiento y reforzará la práctica de la firma en materia de Gobierno y Transacciones Corporativas, Sectores Regulados y asesoramiento a ejecutivos y patrimonios

Miguel Crespo, hasta ahora secretario general y del Consejo de Administración de Bankia, apoyará el desarrollo y la coordinación de las áreas de práctica del despacho en Madrid (Derecho Público, Mercantil, Civil, Procesal y Fiscal, entre otras). Crespo, que se incorporó a Bankia en 2011 bajo la presidencia de Rodrigo Rato, dejó la entidad financiera en febrero de este año, justo antes de que se completara su fusión con Caixabank.

Miguel Crespo es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, y se convirtió en Abogado del Estado en 1986. Es experto en Derecho Público y Privado, y cuenta con una amplia experiencia en asuntos económicos y financieros.

Parte de su carrera profesional la ha desarrollado en la Administración Pública, habiendo alcanzado el cargo de subsecretario del Ministerio de Economía.

También ha sido consejero de empresas como Crédito y Caución y SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales), y secretario del Consejo de Administración de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre. En el sector privado, ha ocupado cargos de secretario general en ING Direct y Caja Madrid.



DIRECTIVOS

Montero Aramburu renueva su dirección

Montero Aramburu ha nombrado a los socios Leonardo Neri y Javier Valdecantos nuevos codirectores del despacho, en sustitución de los socios Enrique Montero y Armando Fernández-Aramburu, que han codirigido la firma durante los últimos nueve años. La renovación pretende completar el proceso de institucionalización del despacho iniciado por los propios directores salientes, descendientes directos de los fundadores del despacho hace 50 años, Armando Fernández-Aramburu León y José Luis Montero Gómez.

Los nuevos socios directores están vinculados a Montero Aramburu desde hace más de 20 años. Leonardo Neri, que se incorporó al bufete en 1993, es experto en Reestructuración de Empresas, Asesoramiento Fiscal a grandes patrimonios y family offices, así como en la redacción e implantación de protocolos familiares. Compagina su labor como abogado con su vocación docente y es conferenciante habitual en diversos foros y universidades sobre temas relacionados con la empresa familiar, el IRPF y el Impuesto sobre Sucesiones y Donaciones. Es miembro de la Comisión Fiscal de la CEOE, del Comité de Empresa Familiar de la CEA y del Grupo de Expertos en IRPF de la Asociación Española de Asesores Fiscales (AEDAF).

Javier Valdecantos, que se incorporó al despacho en 1996, está especializado en Derecho Societario y cuenta con una amplia experiencia en Derecho Concursal, Mercado de Valores, planificación y ejecución de operaciones de Reestructuración Societaria, Due Diligence, Adquisiciones de Empresas, Joint Ventures, Derecho Bancario, Refinanciaciones, Contratación Mercantil y asesoramiento general a empresas familiares, entre otras áreas. También ha sido secretario de los Consejos de Administración de varias empresas cotizadas y no cotizadas. Es profesor de Reestructuración Empresarial y Mercado de Valores en el máster de Asesoría Fiscal y en el máster de Asesoría Jurídica, ambos del Instituto de Estudios Cajasol. También es profesor de Derecho Mercantil en el máster de Abogacía de la Universidad de Sevilla.

El principal objetivo de los nuevos socios directores será continuar con el proceso de crecimiento de la firma, que facturó 17,05 millones de euros en 2020 y que emplea a 262 profesionales en seis oficinas, posicionando al despacho como uno de los más importantes del mercado jurídico español y líder en Andalucía y Canarias.

En palabras de los nuevos socios codirectores Leonardo Neri y Javier Valdecantos: "Recogemos el testigo con mucha ilusión y una inmensa responsabilidad para liderar una firma que es nuestra casa, y que se ha convertido en un referente nacional gracias a su magnífico equipo y al trabajo, esfuerzo y tesón de nuestros predecesores". Armando Fernández-Aramburu y Enrique Montero, permanecerán como socios y en sus cargos de presidente y vicepresidente del Consejo de Administración de la firma, respectivamente.



NOMBRAMIENTOS GLOBALES

DELOITTE LEGAL NOMBRA NUEVO RESONSABLE GLOBAL DE **DERECHO LABORAL Y BENEFICIOS**

Deloitte Legal ha nombrado a **Fernando Bazán**, socio en Madrid y responsable de la práctica Laboral de la firma, como líder global de Derecho Laboral y Beneficios. Fernando (en la foto) es el socio director de la práctica de Laboral de Deloitte Legal desde mayo de 2014 y asume ahora el liderazgo global de Derecho Laboral y Beneficios de la firma. Cuenta con una amplia experiencia en el asesoramiento en materia Laboral, especializándose en las implicaciones laborales de las adquisiciones, fusiones y absorciones y sucesión de empresas, así como en la negociación colectiva, la resolución de conflictos y la asistencia y representación legal de la empresa en todos los ámbitos de la jurisdicción social. Anteriormente trabajó en CMS Albiñana & Suárez de Lezo (cuatro años) y Garrigues (más de diez años), y es reconocido por los principales directorios jurídicos internacionales. Es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y cuenta con un máster en Derecho Empresarial por el Centro Garrigues de Estudios Europeos y Formación Empresarial.

NOMBRAMIENTOS GLOBALES

ONTIER nombra nuevo director global Corporativo

ONTIER ha nombrado a Carlos de la Pedraja y García-Cosio, exdirector general y vicedecano de IE Law School, nuevo director Corporativo global. Con más de veinte años de experiencia en dirección estratégica y ejecutiva, Carlos de la Pedraja (en la foto) asumirá la dirección Corporativa global con el objetivo de asegurar que el modelo de negocio de la firma se implanta de forma homogénea y eficiente en todos los países, asegurar la ejecución de los planes estratégicos de ONTIER, así como continuar mejorando los procesos de gestión operativa en todas sus oficinas.

Carlos de la Pedraja ha sido, hasta ahora, vicedecano y director general de IE Law School, y ha jugado un papel clave en su dirección estratégica y en la expansión internacional de IE y la apertura de nuevos mercados.

Es licenciado en Derecho, con máster en Dirección de Recursos Humanos y máster en Asesoría Jurídica de Empresas, ambos por el IE Business School. También es profesor de Gestión del Talento en programas de Alta Dirección y del Área de Recursos Humanos de IE University.

Bernardo Gutiérrez de la Roza, director general de ONTIER, declaraba: "Esta incorporación pretende apoyar a la organización en la gestión del cambio para adaptarse a un entorno extraordinariamente competitivo y altamente sofisticado".

Según Carlos de la Pedraja: "El reto fundamental será llevar el ADN de ONTIER como despacho global a la siguiente dimensión, trabajando a fondo en la profesionalización de algunos procesos, y potenciando aún más nuestras señas de identidad. Me gustaría que ONTIER fuera, más que nunca, una firma absolutamente diferencial para nuestros clientes, y en la que nuestros abogados puedan seguir soñando y desarrollando todo su potencial".



PREMIO CONEDE AL TALENTO JURÍDICO



FASE 1

167 CANDIDATURAS RECIBIDAS Y ANALIZADAS

44 UNIVERSIDADES: 30 PÚBLICAS Y 14 PRIVADAS

NOTA DE CORTE: 8,91

57% MUJERES Y 43% HOMBRES







FASE 2

SELECCIONADOS LOS 50 MEJORES EXPEDIENTES

26 UNIVERSIDADES: 18 PÚBLICAS Y 8 PRIVADAS

NOTA MEDIA MÁS ALTA: 9,8



52% MUJERES Y 48% HOMBRES

FASE FINAL: SEPTIEMBRE DE 2021, MADRID

PATROCINADORES:











....

MEDIA PARTNER:







INTEGRACIONES PORTUGAL

Eversheds integra a la firma portuguesa FCB

Eversheds Sutherland continúa reforzando su posición en Europa con la integración del prestigioso bufete portugués FCB Advogados. Con esta alianza, FCB, rebautizado como Eversheds Sutherland FCB, colaborará estrechamente con la oficina española del bufete internacional, lo que amplía su presencia en toda Iberia, una jurisdicción estratégica para el bufete a nivel global y para su red europea, y profundizará también en sus conexiones y cobertura para clientes de América Latina y África.

FCB es socio preferente de la red de Eversheds Sutherland en Europa desde hace más de diez años, a través de las relaciones y el trabajo en equipo con sus oficinas españolas y otras europeas. La integración es una evolución natural para los equipos de ambas firmas, que están culturalmente alineados y han compartido sinergias y asesoramiento a multitud de clientes y empresas durante años. FCB asesora a empresas internacionales en todos los aspectos legales desde sus tres oficinas portuguesas en Lisboa, Oporto y Faro. Su sólida base de clientes se encuentra principalmente en Estados Unidos, Reino Unido, Alemania y Francia, y su enfoque multidisciplinar y sectorial clave incluye TMT, Industria, Inmobiliaria y Energía, entre otras áreas de práctica.

Según Jacobo Martínez (en la foto, a la izquierda), socio director de Eversheds Sutherland en España: "La incorporación del FCB es una excelente oportunidad para Eversheds Sutherland, en línea con nuestra estrategia de crecimiento. Además, el prestigio, la cualificación y la reputación de nuestros colegas portugueses son clave para ampliar nuestra oferta de servicios globales de muy alto nivel a nuestros clientes".

Por su parte, Gonçalo da Cunha (en la foto de la derecha), socio ahora de Eversheds Sutherland FCB apuntaba: "Estoy encantado de que FCB se asocie con Eversheds Sutherland para proporcionar un mayor alcance geográfico, tanto para nuestras firmas en Iberia como en Angola y Mozambique. Al unir nuestras fuerzas, profundizaremos nuestra relación en beneficio de nuestros clientes internacionales. Además de trabajar estrechamente con nuestros nuevos colegas en España, esperamos construir y fortalecer las relaciones con los colegas de la red global de oficinas de la firma y apoyar a los clientes en su actividad en Europa, África y América Latina".

Además, gracias a los bufetes asociados a FCB en Angola y Mozambique, la integración permitirá a Eversheds Sutherland ampliar su oferta global a estos dos nuevos mercados, añadiendo más de 70 prácticas legales al equipo europeo de Eversheds Sutherland.



INTEGRACIONES ESPAÑA

Andersen en España integra a DA Lawyers

Andersen España ha alcanzado un acuerdo de integración con el bufete DA Lawyers por el que este despacho se suma al proyecto de la firma internacional para potenciar su oficina de Madrid. Con este movimiento, Andersen refuerza todas las áreas de especialización, con un importante impacto en los departamentos de Fusiones y Adquisiciones, Litigios, Laboral, Inmobiliario, Concursal, Fiscal, Audiovisual, Propiedad Intelectual y Derecho Deportivo.

El nuevo equipo, formado por más de 75 profesionales y liderado por 16 socios, se incorpora a la oficina de Madrid y eleva la plantilla de la firma a más de 320 personas en España, prestando servicios en todas las áreas del Derecho y aumentando las sinergias con el resto de oficinas del despacho.

Esta operación representa un paso más en el proceso de expansión establecido en el plan estratégico de la empresa, que prevé un importante crecimiento en los próximos tres años.

Así lo explicaron José Vicente Morote e Íñigo Rodríguez-Sastre, socios codirectores de Andersen en España, quienes destacaron que "uno de los pilares de la estrategia es potenciar la oficina de Madrid para que siga siendo el buque insignia de la firma y permita posicionarse entre los líderes del mercado legal en España. Este crecimiento irá en consonancia con el resto de las oficinas, donde también está previsto reforzar las capacidades, desarrollando prácticas al más alto nivel en todas ellas".

Por su parte, Ivo Portabales, hasta ahora socio director de DA Lawyers, que se incorpora como socio al departamento de Fusiones y Adquisiciones de Andersen, ha destacado que la fusión permite al equipo ofrecer a sus clientes "un servicio integral y especializado desde todas las áreas, con una mayor cobertura territorial en España y con una dimensión internacional desde la perspectiva de un único despacho".

"La integración se basa en valores compartidos: excelencia en el trabajo, compromiso con los clientes y con el equipo, vocación internacional, apuesta por la innovación, valor añadido y, sobre todo, una clara apuesta por seguir creciendo, lo que nos permite sumar al proyecto un equipo con la misma visión del negocio y del futuro", señalaban Morote y Rodríguez-Sastre.



LABORAL ESPAÑA

HSF nombra nuevo responsable de la práctica de Laboral

Herbert Smith Freehills España ha incorporado a José Ignacio Jiménez-Poyato, experto en Derecho Laboral, con más de 30 años de experiencia profesional, para reforzar esta práctica como nuevo responsable de la práctica en España. En un escenario de importantes cambios en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, la incorporación de Jiménez-Poyato supone un nuevo impulso a un área de práctica con un creciente volumen de demanda, con el objetivo de reforzar el asesoramiento integral y de máxima calidad que la firma ofrece a las empresas nacionales e internacionales. Jiménez-Poyato (en la foto) es un reconocido abogado especializado en el asesoramiento en todo tipo de procedimientos laborales, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como en Reestructuración Empresarial y Mediación. Tiene una amplia experiencia en todas las materias relacionadas con el Derecho Laboral, tanto en Litigios como en asesoramiento Laboral. Así, como abogado en ejercicio, a lo largo de su trayectoria profesional, iniciada en 1986, ha defendido los intereses de numerosas empresas ante la Jurisdicción Social en procedimientos de despido, impugnación de procesos electorales, impugnación de convenios colectivos, conflictos colectivos, reclamaciones de cantidad y derechos, entre otros. Como consultor y asesor, ha desarrollado y ejecutado programas en diferentes sectores, especializándose en negociación colectiva ordinaria, normativa laboral, planes sociales y políticas de gestión y administración de personal. Junto a Jiménez-Poyato, se incorpora Pablo de Vega como nuevo asociado en el área de Laboral, ambos procedentes del despacho Jiménez-Poyato Abogados.

"La incorporación de un profesional de la trayectoria de José Ignacio nos permitirá dar un paso más en la calidad del departamento Laboral de nuestro despacho en un momento de importantes cambios legislativos y de constante evolución de las relaciones laborales", ha señalado Miguel Riaño, director de HSF.



LIDERAZGO REGIONAL

Lener ficha en Deloitte Legal nueva socia directora de la zona sur de España

Lener Asesores ha incorporado a **Marta** Morales como socia de Mercantil y responsable del sur de España. Marta Morales Crespo (en la foto), con más de 20 años de ejercicio de la abogacía, es licenciada en Derecho por la Universidad CEU San Pablo y cuenta un máster en Asesoramiento Empresarial por el IE Business School.

Se incorpora a Lener Asesores procedente de Deloitte Legal, donde ha desarrollado la mayor parte de su carrera y donde ha sido socia de Mercantil y Fusiones y Adquisiciones y de Insolvencia y Reestructuración en su oficina de Sevilla desde 2013, para liderar la firma en la zona sur de España. Hasta ahora Marta era la responsable de Deloitte Legal en el sur de España, la misma región que liderará desde la oficina de Lener Sevilla, que fue inauguarada en 2012.

Marta es profesora del máster en Asesoría Jurídica de Empresas del Instituto de Estudios Cajasol y de la Universidad San Ignacio de Loyola, y anteriormente ha impartido clases en el máster EOI Executive (Escuela de Organización Industrial). Lener cuenta con oficinas en Madrid, Barcelona, Oviedo, Valladolid, Vigo y Sevilla.





FCB Advogados nombra tres nuevos socios

FCB Advogados, ahora Eversheds Sutherland FCB tras su nueva integración en la firma internacional, anunció la promoción de tres abogados en la firma. Los nuevos socios de la última ronda de promociones del bufete son (en la foto, de izquierda a derecha), **Sofía Ferreira Enríquez**, António Cid y Luís Falcão Ramos.

Sofía Ferreira Enríquez, que se incorporó al FCB en 2020 para formar parte del departamento de Litigios y Arbitraje y coordinar los departamentos de Derecho de Seguros y Transportes, cuenta con más de 20 años de experiencia, desarrollando su práctica en las referidas áreas y teniendo también una amplia experiencia en Contratos, Comercio Internacional, Regulación y Compliance.

António Cid tiene más de diez años de experiencia y forma parte de los departamentos de Derecho Corporativo y Comercial y de Banca y Mercado de Capitales de FCB desde 2017. Asesora a clientes en proyectos de inversión y negocios internacionales y extranjeros, así como en sus actividades comerciales y empresariales, tanto en Portugal como en varias jurisdicciones africanas.

Luís Falcão Ramos forma parte del departamento de Litigación y Arbitraje de FCB desde 2010, centrando su actividad en las áreas de Derecho Civil, Mercantil y Penal/Administrativo. También tiene una amplia experiencia en Arbitraje, así como en Insolvencia y Recuperación de Empresas. Luís también es reconocido en algunos de los más prestigiosos directorios jurídicos internacionales.

Para Gonçalo da Cunha, socio codirector de FCB Advogados, "estos nombramientos son un reconocimiento al mérito, la contribución y la dedicación que cada uno de estos abogados ha dado a la firma, y también demuestran la estrategia de crecimiento de FCB y la apuesta por nuestro equipo de profesionales".

FCB Advogados cuenta ahora con un total de 19 socios en la firma, ya integrados en Eversheds Sutherland FCB.



PROMOCIONES PORTUGAL

PLMJ nombra dos nuevas socias y doce managing associates

PLMJ ha nombrado dos nuevas socias, Teresa Madeira Afonso, de Corporate M&A y Carla Góis Coelho, de Dispute Resolution, junto con doce nuevos managing associates. Según Bruno Ferreira, socio director de PLMJ: "El nombramiento de nuevos socios y el compromiso de PLMJ con el desarrollo de la carrera profesional son el reconocimiento del mérito, el talento y la excepcional contribución de nuestros abogados al éxito de la firma. Esto también refleja nuestro compromiso constante de trabajar pensando en las próximas décadas. Teresa Madeira Afonso y Carla Góis Coelho son extraordinarias abogadas y ejemplos sobresalientes de liderazgo en equipo. Estamos muy orgullosos de sus carreras y de su impacto en la firma, tal y como reconocen nuestros clientes y nuestra gente. Este es también el momento adecuado para reconocer el talento, la contribución y la enorme capacidad de nuestros nuevos managing associates".

Teresa Madeira Afonso (en la foto a la izquierda) forma parte de PLMJ desde 2015 y cuenta con quince años de experiencia profesional en el área del Derecho Mercantil, con especial atención al Derecho Mercantil Inmobiliario y Financiero. Su trabajo se centra en la estructuración, negociación y ejecución de operaciones de M&A y Private Equity, en la constitución y seguimiento de fondos de inversión y Venture Capital, en la adquisición de carteras de crédito y en el asesoramiento de operaciones de Financiación y Reestructuración Societaria en diversos sectores industriales, así como en el Inmobiliario y Turístico.

Carla Góis Coelho (en la foto a la derecha) se incorporó a PLMJ en 2006 y cuenta con más de diez años de experiencia centrada en Litigios Civiles y Mercantiles. También se ocupa de asuntos de Reestructuración e Insolvencia Corporativa y de casos de Arbitraje. Además de su experiencia en casos complejos de Litigios, a menudo de carácter internacional y multidisciplinar, Carla también cuenta con experiencia en el asesoramiento a clientes en escenarios pre-litigios. PLMJ también ha nombrado a doce nuevos managing associates: Mariana Paiva (Laboral); Guilherme Seabra Galante y Tomás Almeida Ribeiro (Mercantil/Fusiones y Adquisiciones); Filipe Abreu y Priscila Santos (Fiscal); José Maria Formosinho Sanchez y Rute Marques (Resolución de Conflictos); Maria João Faísca (TMT); André Abrantes (Bancario y Financiero y Mercado de Capitales); Anja Noack y Samantha Zürn (German desk) y Benedita Lacerda (Derecho Público).



BANCARIO Y FINANCIERO PORTUGAL

Abreu ficha a un nuevo socio profesional procedente de PLMJ

Abreu Advogados ha reforzado su equipo de Derecho Financiero, enfocado en los sectores de Seguros y Aviación, con la integración del socio profesional Nuno Luís Sapateiro (en la foto) como parte de su estrategia de crecimiento, incorporándose desde PLMJ, donde era managing associate en las prácticas de Bancario y Financiero y Mercado de Capitales.

Con más de quince años de experiencia y un bagaje profesional con varias distinciones internacionales en los sectores de los seguros y la aviación, Nuno Luís Sapateiro ha asesorado estratégicamente en numerosas grandes transacciones nacionales e internacionales, en las que han participado algunas de las más importantes aseguradoras y compañías aéreas. También es cocoordinador del grupo de trabajo Insurtech de AFIP - Associação FinTech e InsurTech Portugal. "La integración de Nuno Luís Sapateiro es estratégica para nosotros en varios aspectos y refleja nuestro compromiso con el futuro, tanto de Abreu como de la economía, porque, por un lado, renovamos nuestro compromiso con los talentos más prometedores del futuro de la abogacía de los negocios, y por otro lado, reforzamos nuestra fuerza en dos sectores que necesitan reinventarse tras la pandemia: los seguros y la aviación. La experiencia y la trayectoria profesional de Nuno, considerado uno de los mejores en sus áreas de especialización, son un gran activo para nuestro proyecto y para nuestros clientes", declaraba Inês Sequeira Mendes, socia directora de Abreu Advogados. En pabras de Nuno Sapateiro, "Además de ser uno de los principales despachos independientes de Portugal, Abreu Advogados tiene una cultura de trabajo muy singular y un propósito diferenciador que va más allá de los servicios jurídicos e integra un importante aspecto humanista. Son características con las que me identifico y, por lo tanto, es con gran satisfacción que comienzo este nuevo desafío".

Nuno Luís Sapateiro es licenciado en Derecho de Seguros por la Universidad de Lisboa y por la Sección Portuguesa de la Asociación Internacional de Derecho de Seguros.



SEGUROS ESPAÑA

Pablo Muelas sale de GA_P para dirigir el área de Seguros de Hogan Lovells

El socio de Gómez-Acebo & Pombo Pablo Muelas se incorpora a Hogan Lovells como socio de la práctica de Corporate & Finance Insurance de Madrid y responsable de Seguros y Reaseguros. Pablo Muelas (en la foto) es reconocido como un profesional líder en el ámbito de los Seguros en España, con una amplia experiencia en regulación de Seguros, distribución, externalización, Reaseguros, lobby, análisis estratégico, Cumplimiento, Fusiones y Adquisiciones, así como en asuntos generales de Seguros Corporativos.

En 2016, Pablo se incorporó a Gómez-Acebo & Pombo, donde lideraba el Grupo de Seguros y ha sido socio desde enero de 2020. Anteriormente, estuvo cuatro años como supervisor de Seguros en uno de los organismos reguladores españoles más prestigiosos (Ministerio de Hacienda y Competitividad) y también ha ocupado otros puestos en el sector público dentro del Ministerio de Hacienda, entre los que destaca el de Subdirector de Seguros y Regulación, donde se encargaba de la regulación del sector, las relaciones internacionales de la Autoridad de Supervisión y el departamento de Siniestros. También ha sido Inspector de Seguros en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de la UE.

Al comentar el reciente nombramiento, Lucas Osorio, socio director de Hogan Lovells en Madrid (ahora sustituido por José Luis Vázquez), señalaba "Pablo es un abogado ambicioso y será una gran incorporación a nuestro equipo de Madrid. Su nombramiento sigue a la reciente contratación de Gonzalo Ardila y es un paso más en nuestros esfuerzos centrados en potenciar nuestra práctica de seguros en Madrid en el mercado español, que ya ocupa el primer puesto en los principales

Por su parte, Pablo añadía: "Estoy muy emocionado de unirme a la práctica de Corporate and Finance en Hogan Lovells y de sumar mi experiencia a un equipo tan distinguido en España. Hace tiempo que me impresionó la cultura de colaboración y la plataforma global de la firma, que sé que beneficiará enormemente a mis clientes".

El área de Seguros de Hogan Lovells inició su reestructuración tras la salida de Joaquín Riuz Echauri en septiembre de 2020 para incorporarse a Pérez-Llorca, y el despacho nombró como responsable del área de práctica a Luis Alfonso Fernández, que posteriormente se incorporó a Bird & Bird en marzo de

La oficina de Hogan Lovells en Madrid está compuesta actualmente por 22 socios y más de 100 abogados en España.





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









Larissa de Araujo Global Governance, Risk and Compliance Manager, Glovo



Isabel Charraz Country Legal Counsel Portugal & Greece, Cyprus and Malta, Citibank Europe



Rafael Dias Almeida Expert Legal Advisor, Feedzai



Isabel Fernandes General Legal Counsel, Grupo Visabeira S.A



Begoña García-Rozado Global Head of Tax, Iberdrola Group



Luis Graça Rodrigues Head of Legal – Portugal, *Indra*



Carlos Menor Gómez Legal Director & Compliance Officer Dirección Juridica, Grupo Renault Iberia



Leonor Pimenta Pissarra Country Chief Legal Officer, Novartis



Joana Pinto Legal Director, Accenture Portugal



Stéphanie Sá Silva General Counsel / Head of Legal, TAP Air Portugal



Leonor Sampaio Santos General Counsel, José de Mello Capital



Gloria Sánchez Soriano Group Legal VP | Head of Legal for Technology & Legal Transformation, Banco Santander



António Teixeira Duarte Head of Legal & Compliance, Veolia Portugal

MERCADO INMOBILIARIO, RECUPERACIÓN EN "V"

Si mayo fue uno de los meses más importantes en el mercado inmobiliario de 2021, con el cierre de la adquisición de Montepino, la nueva cartera de Bankinter, la operación inmobiliaria logística más importante en lo que llevamos de año, junio no solo ha seguido la corriente, sino que ha despuntado, registrando un 26% de operaciones reportadas por Iberian Lawyer relacionadas con el sector inmobiliario en España y Portugal, unas de las tasas más altas de los últimos años. Como no podía ser de otra forma, la actividad en todos los sectores del mercado inmobiliario se ha reflejado en el asesoramiento legal con equipos multidisciplinares trabajando codo con codo con los socios de Inmobiliario en operaciones de compraventa en logística, retail, oficinas, hoteles, ventas y salidas a bolsa de SOCIMI. etc.

Demostración de que, tras el fuerte arranque en 2021, el sector inmobiliario ya está diciendo adiós al coronavirus con una previsible fuerte recuperación en la segunda mitad del año.

El análisis de Iberian Lawyer coincide con la realidad del mercado transaccional en el sector inmobiliario español, según datos de Transactional Track Record (TTR). Este ha registrado en el primer semestre de de 2021 un total de 254 fusiones y adquisiciones, entre anunciadas y cerradas, por un importe agregado de 5.348 millones de euros. liderando el mercado transaccional español por encima de sectores como tecnología, energía, financiero, infraestructuras, salud y seguros, escenario que mostramos en los mismos términos en nuestra tabla mensual de deals ibéricos.



la adquisición en Barcelona, por parte de Scannel Properties, de un solar por 15 millones de euros cuya promoción estará diseñada para distribución logística de alto flujo y de comercio electrónico con almacenes de última generación, esta vez con la intervención de Dentons y Marzars por parte del comprador y con Pérez-Llorca representando a la entidad financiadora.

También el sector turístico, profundamente afectado por la crisis del COVID-19, se recupera, y el despacho MONLEX ha asesorado a la española RIU Hotel & Resorts en la adquisición por 670 millones de euros del 49% de la alemana TUI, asesorada por Allen & Overy, en la que ha sido la mayor adquisición de una cadena hotelera española hasta la fecha. También en Portugal han tenido lugar transacciones en el sector hotelero, como la venta del Hotel Madeira Palácio al Grupo Pestana, operación en la que SLCM ha asesorado Millennium BCP en su venta por 45 millones de euros.

Grandes operaciones, tractoras del mercado inmobiliario, sirven de referencia para vislubrar su repunte. como la venta de la SOCIMI Elix por KKR y Altamar Capital Partners, entre otros inversores, a Allianz por 140 millones de euros, con intervención de tres de los grandes: Freshfields, DLA Piper y DWF-RCD. Otra importante SOCIMI, el Grupo Colonial, ha reestructurado su accionariado en SFL y lanzado una OPA por el 100%, una operación de 800 millones de euros, con el asesoramiento de Ramón y Cajal Abogados. Mientras tanto, la SOCIMI madrileña Ktesios Real Estate preparaba su salida a bolsa en Euronext Access Lisboa de la mano de Thomás de Carranza Abogados, y la SOCIMI Adriano Care debutaba en BME Growth asesorada por Cuatrecasas, esta última, la primera SOCIMI en hacerlo en España en lo que llevamos de año. Otra gran operación inmobiliaria ha sido, esta vez en Portugal, la adquisición a Lone Star del grupo de diez sociedades correspondientes al "Vilamoura World Group", titulares de varios inmuebles situados en Vilamoura (Algarve), entre los que se encuentra el Puerto Deportivo de Vilamoura, una operación en la que los inversores contaron con el asesoramiento de Morais Leitão.

Y por último, en el sector retail, Clifford Chance ha asesorado a Onix Capital Partners en la adquisición del centro comercial Madrid Sur, con el vendedor representado por Baker McKenzie. Todos estos deals, no hacen sino proporcionar un contexto de optimismo en el sector, que empieza a recoger los frutos de la recuperación. Algunos apostaban a que su recuperación, quizás debido a su inherente resiliencia y sus sólidos cimientos, iba a ser en "V", y todo parece indicar que se cumplen los pronósticos.

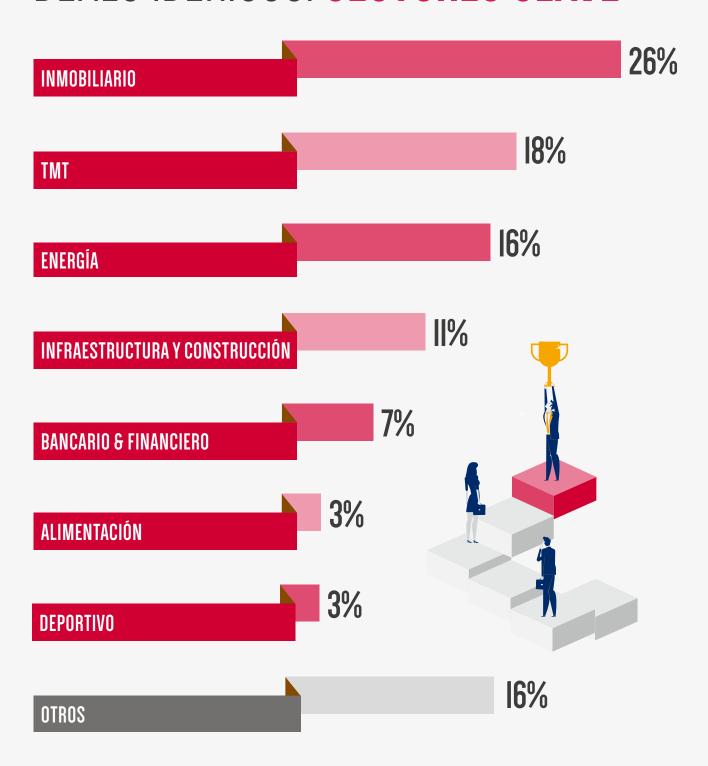
FRESHFIELDS, DLA PIPER Y DWF-RCD ASESORAN EN LA VENTA DE ELIX A ALLIANZ POR 140 MILLONES DE EUROS

Freshfields Bruckhaus Deringer ha asesorado a KKR & Co. Inc. y Altamar Capital Partners en la venta, por 140 millones de euros, de Elix Vintage Residencial SOCIMI, asesorada por DWF-RCD, a Allianz, representada por DLA Piper

Elix Vintage Residencial SOCIMI se lanzó en 2017 para invertir en los mercados inmobiliarios residenciales de Madrid y Barcelona mediante una estrategia de agregación. La cartera actual comprende 21 activos residenciales que incluyen 421 unidades, con 13 propiedades en Madrid y 8 propiedades en Barcelona. La mayoría de los activos son residenciales en alquiler, con varios activos operados por operadores de *co-living* o corporativos a corto plazo.

Desde que adquirió los activos, el consorcio inversor formado por KKR y Altamar Capital Partners, entre otros inversores, ha completado la reforma de más de la mitad de las unidades, y las restantes están siendo renovadas. La plataforma ha sido adquirida por

DEALS IBÉRICOS: SECTORES CLAVE



Periodo: 27 de mayo de 2021 – 21 de junio de 2021 (fuente: Iberianlawyer.com)

el grupo asegurador alemán, que ha comprado una participación mayoritaria del 99,7% en una operación cuyo valor asciende a los 250M€ (incluyendo la compra de la deuda de la SOCIMI e inversiones comprometidas pendientes de realizar).

El equipo de Freshfields Bruckhaus
Deringer ha estado liderado por el socio
de Transacciones Globales Inmobiliarias
Fernando Soto, apoyado por el asociado
Alfonso Vallés. El socio de Mercantil
y Fusiones y Adquisiciones Alfonso de
Marcos asesoró en los aspectos de Mercado
de Capitales de la transacción, y el socio
de Fiscal Bosco Montejo Alonso, junto con
el asociado Javier Sánchez Ballesteros,
asesoró en los aspectos fiscales de la
transacción.

Por otro lado, DLA Piper ha asesorado a Allianz en esta operación, con un equipo liderado por el socio de Corporate/M&A Joaquín Echánove v el socio de Inmobiliario Orson Alcocer. También han participado el of counsel de Corporate y especialista en Mercados de Capitales Jesús Palencia, el asociado sénior de Corporate/M&A **Paco Bachiller**. el asociado sénior de Inmobiliario **Ángel Maestro** y el asociado de Corporate/M&A Carlos Fuerte. Las áreas Corporativa e Inmobiliaria de DWF-RCD han participado en la operación asesorando a ELIX en la venta, con Adolf Rousaud como socio responsable de estas áreas.

Áreas de Práctica

Corporate/M&A, Inmobiliario, Mercado de Capitales

Operación

Venta de la SOCIMI Elix a Allianz por parte de KKR y Altamar Capital

Firma

Freshfields Bruckhaus Deringer (inversores), DWF-RCD (Elix), DLA Piper (Allianz)

Socio Principal

Fernando Soto (Freshfields), Adolf Rousaud (DWF-RCD), Joaquín Echánove/ Orson Alcocer (DLA Piper)

Valor

250 millones de euros









MORAIS LEITÃO ASESORA A LOS INVERSORES Y A ARROW GLOBAL EN LA ADQUISICIÓN DE "VILAMOURA"

Morais Leitão ha asesorado a un grupo de inversores portugueses liderado por João Brion Sanches y a un fondo de inversión británico gestionado por Arrow Global en la adquisición a Lone Star del grupo de diez sociedades anónimas correspondientes al "Vilamoura World Group", titulares de varios inmuebles situados en Vilamoura (Algarve), entre los que se encuentra el Puerto Deportivo de Vilamoura. El asesoramiento de Morais Leitão en la adquisición del Grupo Vilamoura World incluyó la negociación y ejecución de toda la documentación contractual relacionada con la transacción y la Due Diligence legal de las empresas del grupo y de los diversos activos inmobiliarios que poseían. El equipo multidisciplinar de Morais Leitão que participó en esta operación estuvo dirigido por **João Torroaes Valente**, socio y director del departamento de Corporate Real Estate & Tourism. El equipo estuvo formado por los abogados Andreia Bento Simões, Bernardo Silveira, Manuel Ponces Magalhães, Pedro Charters y Manuel Bragança Santos, todos del mismo departamento, el socio João Pereira Reis y los abogados Rui Ribeiro Lima y Filipa Moraes Vaz del departamento de Urbanismo y Medio Ambiente, el socio Filipe **Lowndes Marques** y la consultora Cláudia Castanheira dos Santos del departamento de Bancario y Financiero, y las abogadas **Isabel** Valente Dias e Inês Cabral Ferreira del departamento de Laboral.



Áreas de Práctica

Corporate, Inmobiliario, Urbanismo, Bancario y Financiero, Laboral

Operación

Adquisición por inversores portugueses a Lone Star del grupo de diez sociedades anónimas correspondientes al "Vilamoura World Group"

Firma

Morais Leitão

Socio Principal

João Torroaes Valente

Valor

No revelado



Ramón y Cajal Abogados ha asesorado al Grupo Colonial en su adquisición de una participación en SFL y en una oferta pública de adquisición de acciones sobre SFL para alcanzar el 100%, una operación de 800 millones de euros. El Grupo Colonial ha aprobado una simplificación de la estructura accionarial de su filial SFL, que refuerza su exposición inmobiliaria en París y consiste en una aportación de Predica, filial de seguros personales de Crédit Agricole Assurances a Colonial, de una participación del 5% en Société Foncière Lyonnaise (SFL) y un canje de acciones y activos entre SFL y Predica por el que Predica transferirá a SFL una participación del 8% en SFL en el marco del programa de recompra de acciones de SFL.

El Grupo Colonial continuará la relación a largo plazo entre SFL y Predica con la creación de nuevas empresas conjuntas en las que SFL tendrá el 51% y Predica el 49% de varios activos (103 Grenelle, Cloud, Cézanne Saint-Honoré



y 92 Champs Elysées), mientras que SFL será propietaria en su totalidad de varios activos (90 ChampsÉlysées, 3104 Haussmann, Galerie Champs Élysées y Washington Plaza) mediante la adquisición de las participaciones de Predica en las entidades titulares de estos activos. Está previsto que la aportación por parte de Predica de su participación del 5% en SFL a Colonial y el canje de acciones y activos se produzcan simultáneamente.

Todas estas transacciones están sujetas a las condiciones habituales (incluida la renuncia al derecho de tanteo del municipio y la decisión de autorización de la AMF con respecto a la oferta pública de adquisición), que deberán cumplirse a más tardar el 31 de diciembre de

En el marco de las operaciones acordadas, Colonial presentará una oferta pública de adquisición voluntaria y mixta sobre la totalidad de las acciones de SFL propiedad de los accionistas minoritarios por una contraprestación equivalente a 46,66 euros y 5 acciones de nueva emisión de Colonial (cotizadas en Madrid y Barcelona) por cada acción de SFL. Los términos financieros de la oferta pública de adquisición, la aportación de acciones de SFL a Colonial y el canje de acciones y activos entre SFL y Predica se basan en la paridad EPRA NDV de diciembre de 2020 (ajustada por el reparto de dividendos).

Con la oferta, los accionistas minoritarios de SFL se convertirían en accionistas de Colonial y se beneficiarían, en particular, de una exposición directa al líder del sector de oficinas prime en Europa con una mayor diversificación y un mejor acceso a la liquidez del mercado en comparación con su situación actual.

Esta operación permitirá a Colonial aumentar su participación en el capital social de SFL desde su actual 81,7% hasta una participación mínima del 94%, incluyendo la posibilidad de adquirir la totalidad del capital social de SFL a través de la oferta pública mixta. Colonial no tiene intención de realizar un squeeze out en el marco de la oferta y las acciones de SFL seguirán cotizando, por tanto, en Euronext París.

Ramón y Cajal Abogados ha asesorado a Colonial con un equipo de Mercado de Capitales liderado por el socio **Andrés Mas** e integrado por el asociado sénior Miguel Sánchez y la abogada María Acín Coello de Portugal.

Áreas de Práctica

Mercado de Capitales

Operación

Adquisición por parte de Colonial de una participación en SFL y una oferta pública de adquisición de acciones sobre SFL para alcanzar el 100%

Firma

Ramón y Cajal Abogados

Socio Principal

Andrés Mas

Valor

800 millones de euros

MONLEX Y ALLEN & OVERY ASESORAN EN LA MAYOR ADOUISICIÓN DE UNA CADENA HOTELERA ESPAÑOLA HASTA LA FECHA

El Grupo RIU ha adquirido a TUI su participación del 49% en 19 propiedades hoteleras que son operadas bajo la marca RIU Hotels & Resorts y que están ubicadas en cuatro continentes diferentes, así como dos hoteles más que están ahora en desarrollo. La familia Riu ya posee el 51% de estas propiedades y ahora se convertirá en su único propietario. La operación ha sido aprobada por el Consejo de Supervisión de TUI y está valorada en 670 millones de euros, lo que supone la mayor inversión de una cadena hotelera española hasta la fecha. La fidelidad ha sido primordial en las negociaciones de esta operación, ya que ambas empresas tienen la firme voluntad de mantener y reforzar su relación estratégica y comercial a largo plazo. De hecho, TUI mantiene su participación del 50% en RIUSA II S.A., la empresa que gestiona los hoteles de la marca RIU y que ambas compañías fundaron en 1993.

Esta operación se enmarca en el contexto de la crisis provocada por la pandemia del COVID-19, que ha afectado profundamente al sector turístico. Por su parte, con este





esfuerzo extraordinario de endeudamiento. RIU sigue apoyando a su socio estratégico a largo plazo. Además, tras la confirmación de que el modelo de propiedad ha resultado ser una ventaja para afrontar esta crisis, tomar el control del 100% de la propiedad de estos hoteles proporciona una agilidad adicional para afrontar posibles cambios de paradigma en un futuro próximo. La transacción está sujeta al cierre de los acuerdos de financiación y a ciertas aprobaciones regulatorias, pero se espera que se complete a finales del verano de

RIU Hotels & Resorts, fundada en Mallorca en 1953 por la familia Riu, cuenta actualmente con 100 hoteles en 20 países. En 2020, la cadena acogió a 2,3 millones de huéspedes y dio trabajo a un total de 24.425 empleados. En la actualidad, RIU es la cadena número 32 del mundo, una de las más populares del Caribe, la tercera en España por ingresos y la cuarta por número de habitaciones.

MONLEX ha asesorado a RUI Hotels & Resorts con un equipo liderado por el socio fundador y especialista en asesoría Turística José Antonio Fernández de Alarcón, con el apoyo del counsel Elías **Gutiérrez** y del socio **Toni Serra** en materia Fiscal. El equipo también ha coordinado la operación con los bufetes alemanes que han asesorado a TUI, Chatham Partners y

Por otro lado, Allen & Overy asesoró a TUI AG con un equipo dirigido por el socio de M&A **Íñigo del Val**, con la participación del asociado sénior **Bosco de Checa** y el asociado Santiago Gil.

Áreas de Práctica

Corporate/M&A, Turismo, Fiscal

Operación

Adquisición por el Grupo RIU a TUI de su participación del 49% en 19 propiedades hoteleras de su marca

MONLEX (RIU), Allen & Overy (TUI) Socio Principal

José Antonio Fernández de Alarcón (MONLEX), Íñigo del Val (Allen & Overy)

670 millones de euros

Iberian Lawyer Awards P&TMT

7 October 2021

FOUR SEASONS HOTEL

Calle de Sevilla, 3, 28014 | Madrid

18,30 REGISTRATIONS

18,45 ROUNDTABLE: "HOW TMT INDUSTRIES MANAGE SUSTAINABILITY GOALS?"

19,30 WELCOME COCKTAIL

20,00 AWARDS CEREMONY

21,00 DINNER

Follow us on in





#IBLIpTmtAwardsES

Iberian Lawyer Awards IP&TMT



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



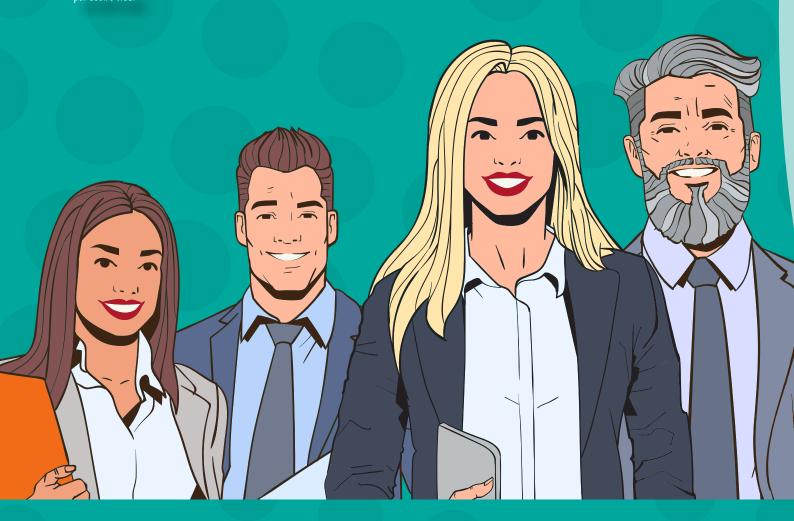
Tamara
Wegmann
Directora Legal
& Compliance
HERITAGE B



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

VESTIDOS PARA TRIUNFAR, TRAS UNA PANDEMIA

por desiré vidal



"LA MODA TIENE QUE VER CON LAS IDEAS, LA FORMA EN QUE VIVIMOS, LO QUE ESTÁ SUCEDIENDO"

(COCO CHANEL)

Aunque la cita original de Coco Chanel era algo más extensa, desde Iberian Lawyer hemos querido quedarnos con esta parte de la frase en tanto creemos que todo los que nos conforma, incluida la vestimenta, comunica no solo cómo nos presentamos ante el mundo sino también nuestros ideales y nuestra forma de entender y afrontar el ahora.

Partiendo de esta hipótesis, hemos querido saber cómo lleva el sector Legal el cambio de paradigma que ha supuesto la pandemia; principios y valores que ahora cobran valor frente a -quizás-conceptos más superficiales ligados a una forma de vida que ha quedado en el pasado -entendemos- para siempre.

Preguntamos a los expertos en Comunicación y Abogacía, académicos de Moda y Comunicación, a responsables de Recursos Humanos y de Marketing de grandes bufetes, así como de una Boutique Legal y una ALSP, para entender cómo están cambiando los códigos en este, tradicionalmente, conservador sector.

IMPACTO DEL COVID EN EL VESTUARIO LABORAL

"Creemos que la pandemia y la consecuente reducción de reuniones presenciales con clientes ha provocado una relajación en el *dress code*, dejando atrás el traje de chaqueta y la vestimenta más formal predominante en el sector hasta ahora y viéndose en las oficinas de las firmas más personas vestidas con un estilo más informal. En nuestro caso particular, el COVID no ha supuesto ningún cambio ya que en Allen & Overy implantamos el *business casual* hace años", nos dice **Samuel Rodríguez Calle**,



director de Recursos Humanos de Allen & Overy. Coincide con él Rosa Espín, CEO de **Ambar Partners** que cuenta que "nuestro *dress code* no ha cambiado a raíz del COVID, ya que Ambar nació con la filosofía de inspirar y generar un cambio en la forma de hacer las cosas en la abogacía de los negocios, adaptándonos al nuevo entorno económico y social, lo que supone, entre otras muchas cosas, el tener un dress code libre y desenfadado". También desde Linklaters España afirman que el *smart casual* ya estaba instaurado en el despacho antes de la pandemia, como nos comenta Amparo Boria, directora de Recursos Humanos de Linklaters en España: "Nuestra política de smart casual aplicaba inicialmente solo a los viernes y a los meses de verano, pero en 2018 el despacho decidió extenderla a todo el año. En este punto fuimos pioneros entre los despachos líderes en España. El cambio en la política vino dado por las sugerencias que recibimos de los profesionales del despacho en una de las encuestas de compromiso y satisfacción que realizamos de manera regular y en las que recabamos la opinión de todos los profesionales acerca de diversos aspectos del trabajo. Estas encuestas nos permiten

Para celebrar el estreno de su nueva sede. Allen & Overy se convirtió en un estudio de grabación al más puro estilo de Hollywood. Todos los miembros del despacho, socios incluidos. participaron en la grabación de un videoclip al son de 'Can't stop the feeling'. Realizador, coreógrafo, cámaras y técnicos de sonido dirigieron durante ocho horas a los improvisados actores y bailarines que se olvidaron por un día del Derecho para sorprender con un 'flashmob' a los clientes y amigos que asistieron a la inauguración de la sede un mes más tarde. Las zapatillas "All Star", que desde la firma regalaron ese mismo día, fueron los zapatos de baile y siguen siendo -dicen desde A&Ouno de sus complementos estrella.

identificar y poner en marcha iniciativas que nos ayudan a generar un entorno de trabajo abierto, ágil y adaptado a las circunstancias y necesidades particulares de cada profesional. En nuestro caso, cada profesional es responsable de escoger la vestimenta adecuada para cada situación, pudiendo alternar el estilo *smart casual* con vestimenta más formal cuando así lo requiere su agenda. Esto aplica en nuestro día a día, tanto en la oficina presencialmente como en modalidad de teletrabajo".

Sin embargo, desde Andersen in Spain sí reconocen cierto impacto. "La pandemia relajó un poco la formalidad en la vestimenta y desde que acabó el confinamiento más severo y se inició la vuelta a las oficinas, de forma ordenada en los casos en los que se ha solicitado por parte del profesional u organizado según el departamento, el business casual se extendió durante varios meses. coincidiendo también con la época en la que sucedía esto, en verano, y la reducción de reuniones presenciales, que permitía ser menos estrictos en cuanto a la formalidad", explica Blanca Olleros, responsable de Personas & Talento de Andersen. Algo parecido es lo que **Jorge Pérez**, responsable de Selección en Gómez-Acebo & Pombo nos viene a contar al resumir que: "Ha habido una





relajación generalizada en el dress code en el sector en su conjunto. El origen de esto fue, por un lado, por motivos de salud, la ropa formal como los trajes son más difíciles de lavar y esto impedía que los profesionales pudieran cambiarse tan asiduamente como recomendaban las autoridades sanitarias. Por otro, el teletrabajo conllevó una relajación natural que mientras se ha ido alternando con la presencia en la oficina dificultaba la introducción de la ropa más formal. Por último, la falta de reuniones con clientes y eventos ha reducido la necesidad del vestuario más formal, ampliando el uso de la del tipo business casual que, hasta entonces, al menos en Gómez-Acebo & Pombo solo se permitía los viernes". Pérez confirma que "esta flexibilidad ha venido para quedarse y esto es evidente sobre todo en el caso de los hombres que antes debían utilizar traje todos los días. Parece que en el futuro optaremos por mantener el business casual todos los días, aunque el traje seguirá siendo necesario para reuniones con clientes y eventos más formales".

Desde la firma portuguesa PLMJ también asumen cierta relajación en el *dress code* desde el inicio de la crisis sanitaria y como consecuencia de las nuevas pautas laborales, aunque tampoco ha supuesto un cambio abrupto ya que dicen ser "de

los menos formales" en cuanto a forma de vestir del sector Legal en Portugal. "Sin duda, la pandemia tuvo el efecto de 'deformar' algunos aspectos, entre ellos la forma de vestir. Desde hace más de un año y medio, el teletrabajo es la norma y el código de vestimenta se ha vuelto más informal", afirma Alexandra Ferreira, directora de Relaciones con los Medios de PLMJ. Durante este tiempo, nos explica, "en PLMJ todos nos alineamos en la misma medida, clientes y abogados, en este camino de menor formalismo, aunque con igual cuidado. Y este período exigía que todos, como

Ambar Partners. 6,699 followers 3w • 🔇

#ambarpartners #welcomesummer

Welcome Summer! En Ambar Partners. le hemos dado la bienvenida cambiando nuestros zapatos de oficina por unas relajadas chanclas Havaianas EMEIA. y un desayuno tropical. ¡Gracias Havaianas EMEIA por contar con nosotros para celebrar este primer día del verano! #freeyourfeet

+ Follow



En Ambar Partners daban la bienvenida al verano cambiando los zapatos de oficina por unas relajadas chanclas Havaianas EMEIA que acompañaron con un desayuno tropical. En el post de LinkedIn de la firma vemos a sus responsables, Rosa Espín y Manuel Deó, junto a otros colegas del despacho.









LEGALDAY

The Iberian event for the legal business community

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



profesional es responsable de escoger la vestimenta adecuada para cada escoger la vestimenta adecuada para cada estuación, pudiendo alternar el estilo smart situación, pudiendo alternar el estilo smart casual con vestimenta más formal cuando así casual con vestimenta más formal cuando así lo requiere su agenda [...] tanto en la oficina lo requiere su agenda [...] tanto en la oficina de presencialmente como en modalidad de presencialmente como en modalidad de teletrabajo"

sociedad, independientemente del sector, desarrolláramos aún más la empatía, y esto también implica estar en línea con la tendencia general. Durante la pandemia, todos acabamos mostrando un poco más de nosotros mismos, ya sea en la forma de vestir, en nuestras casas durante una llamada, en nuestras familias. Todo esto reforzó la proximidad y creemos que esto es saludable. Aun así, el trabajo es el trabajo y, naturalmente, hay normas implícitas de vestimenta que nunca han dejado de respetarse".

Desde **Abreu Advogados** se presentan relativamente más conservadores en cuanto al *dress code*, como nos cuenta **Jessica Pereira**, responsable de Recursos Humanos de la firma: "Nuestro bufete tiene una política de vestimenta desde hace varios años, que se basa en un aspecto profesional. No obstante, existe la posibilidad de elegir un *dress code* más informal (*casual Friday*) los viernes, la víspera de Navidad y durante las vacaciones judiciales".

Pero, ¿y desde las Boutiques Legales?, ¿cómo perciben este tiempo de transición? "Inicialmente todo parecía apuntar a que habría un cambio de criterio en esas reglas no escritas que todos nos sabemos de memoria en el sector. Se flexibilizaron mucho las políticas de

las firmas y se concedió una especie de margen discrecional para elegir cómo y qué vestirnos; algo que tenía bastante sentido porque la gran mayoría de los profesionales estábamos teletrabajando desde nuestros hogares". Quien nos habla es Morad Maanan, abogado en Whitewell Legal que, no obstante, vaticina una simbiosis entre el formalismo de antaño y el *new casual* originado por la pandemia. "Con la relativa calma que empezamos a conquistar conforme la presencia en las oficinas aumenta, la impresión general es que esa discrecionalidad improvisada está perdiendo terreno y la tinta de esas reglas no escritas vuelve a brillar: se confirma la tendencia del traje y el excepcional casual -pero formal- *dress code*, aunque es cierto que el estilo casual se impone para los días en los que no se prevén reuniones ni actos públicos".

"Nuestro despacho no solo sigue las líneas del sector", aporta Blanca, "sino que se adapta al tiempo y lugar y es cierto que el sector en Madrid ha recuperado mucho más rápido la formalidad en la vestimenta durante el desarrollo de la actividad, como no ocurre en oficinas de otras ciudades, donde el clima es más suave y esto también impacta en el vestuario. Esto hace que en oficinas como Valencia

"Parece que en el futuro
optaremos por mantener el
optaremos por mantener el
business casual todos los días,
aunque el traje seguirá siendo
aunque el traje seguirá siendo
necesario para reuniones con clientes
y eventos más formales"
JORGE PÉREZ - GA-P



haya unos porcentajes más equiparables de business formal y casual extendidos en el tiempo. Es importante encontrar un equilibrio entre la comodidad de los profesionales y el estilo y la formalidad que el cliente espera del abogado en el que confía".

VESTUARIO Y COMUNICACIÓN DE MARCA

Blanca explica explica que el departamento de People & Talent es el que presta atención a estos detalles. "Intentamos que, dentro de la libertad que obviamente tienen todos los que forman parte de Andersen a la hora de establecer su estilo, se mantenga una imagen sobria, que es la que define a nuestro despacho. Una imagen que buscamos transmitir en cada momento con una línea de modernidad, flexibilidad y accesibilidad, y es por eso que existe cierta permisividad en determinados momentos, que permiten adaptar el vestuario a la situación". Adaptación es el término que también eligen desde GA_P: "Nos adaptamos a los tiempos que corren. Queremos mostrar cercanía, frescura y

naturalidad", responde Jorge Pérez. Desde Allen & Overy recuerdan que ellos fueron pioneros del business casual entre las firmas en España. "La forma más desenfadada en la que visten nuestros profesionales refleja una manera de ser más cercana, que es distintivo de Allen & Overy. Vistiendo de forma algo más informal reflejamos que nuestro carácter es más cercano y desenfadado dejando atrás la rigidez muchas veces asociada a los abogados y mostrando una personalidad propia marcada por la cercanía entre nosotros y con nuestros clientes", explican. Algo parecido nos dice Amparo desde Linklaters: "Nuestro *dress* code pretende reflejar nuestro espíritu de fomentar un entorno de trabajo flexible y ágil desde todos los puntos de vista, adaptándose a las necesidades de los profesionales, fomentando el respeto por las distintas circunstancias de cada trabajador, así como la plena confianza en el criterio de cada profesional para la elección de la vestimenta más adecuada". La flexibilidad en el dress code forma parte de la filosofía de Ambar Partners, firma de servicios legales alternativos. "Nuestra estructura desmaterializada y descentralizada permite a nuestros abogados trabajar desde donde quieran, por lo que su dress code es el que ellos sienten y deseen cada día. En la oficina no tenemos un código de vestimenta





Legaltech Day

The event focusing on legaltech trends in the Iberian market

23 NOVEMBER 2021

9:00 - 17:30 (CET)



MEDIA PARTNER





está sumamente ligado con la libertad y que no solo se aplica a la forma que tenemos de trabajar, si no de ver la vida, y nuestra forma de vestir refleja igualmente esta realidad", dice Rosa Espín. "En PLMJ no hay normas escritas sobre este tema, pero la forma de vestir refleja nuestra cultura y, si tuviera que definirla en tres palabras, diría libertad, diversidad y audacia. Tenemos normas estrictas sobre cuestiones que creemos que deben formalizarse escrupulosamente, pero creemos mucho en el sentido común de nuestra gente y, sobre todo, en su individualidad", argumenta Alexandra Ferreira. "Creemos que nuestra imagen de marca, que cambió hace dos años, nos refleja muy bien y basta con mirar nuestras fotografías para ver que estas tres palabras -libertad, diversidad y audacia- son valores que todos compartimos". Mientras, en Abreu buscan, sobre todo, consistencia: "que el aspecto

sea coherente con la imagen de nuestro

despacho/marca: profesional, elegante,

específico. Uno de nuestros valores

principales es la flexibilidad, factor que

limpio y que transmita confianza y sobriedad".

Morad, de Whitewell Legal, enlaza el smart casual con lo que él llama "moderno tradicional". "En Whitewell Legal somos "modernos tradicionales". Generalmente nos gustan los trajes (personalmente, cruzados) pero no se puede descartar vernos "de calle" los días que no tengamos reuniones o actos excesivamente formales; cabe la posibilidad, incluso, de vernos con camisa, pantalones y sneakers".

Diversidad es otra las palabras que más han destacado en este pequeño estudio. "Tenemos una gran diversidad de equipo, con 12 nacionalidades distintas, una amplia gama de generaciones, desde baby boomers hasta generación Z, lo que hace que la variedad en estilos y marcas sea amplísima y esto enriquece nuestra imagen haciéndola más fresca, diversa y global, que es lo que nos identifica", comenta Blanca. Esta diversidad también se refleja en los outfits del personal de Andersen in Spain que, en principio, no tienen nada prohibido. "En cuanto a recomendaciones sobre prendas, colores, complementos, etc. el despacho prima la libertad de todos los profesionales para definir su estilo y confía en que este se adecúa a la línea del despacho



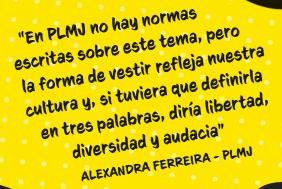


porque todos vamos en el mismo barco, compartimos los mismos valores y sabemos que la imagen personal que quieren transmitir los profesionales es la misma que tiene la propia firma". También desde Linklaters cuidan de que el entorno sea equilibrado y cómodo para todos. "Para el despacho es muy importante crear un ambiente que nos permita a todos desarrollar nuestro talento, en un ambiente flexible que fomente el aprendizaje y la innovación. Estos aspectos son especialmente importantes para adaptarnos al entorno de cambios constantes que estamos viviendo, en el que hemos tenido que adoptar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas dinámicas de trabajo", concluye Amparo.

Cuestiones como... Corbata, ¿sí o no?, reciben más o menos la misma respuesta por parte de todos los consultados.

Depende. "En Allen & Overy España tenemos una tendencia natural hacia el estilo más informal, aunque la corbata sigue predominando en las reuniones con clientes. En nuestro despacho no hay nada vetado y lo que impera es el sentido común. Los profesionales de nuestra firma en el día a día visten de

manera informal y cómoda pero siempre apropiada para un entorno laboral, lo que excluye por lo general las prendas deportivas", responde Samuel. O como dice Jorge desde GA-P, "la elegancia no está reñida con un estilo casual, pero si es cierto que es un criterio bastante subjetivo por lo que tendemos a dejar fuera del *dress code* prendas más informales. En cuanto a la corbata creemos que ya no es una necesidad. En principio no hay ninguna prohibición. Lo importante es mostrar una imagen pulcra y profesional". Algo en lo que coinciden totalmente con Abreu Advogados: "La elegancia y la informalidad pueden combinarse en un mismo look, siempre que el enfoque y la preocupación principal no cambien: tener un aspecto profesional, que transmita una imagen de sobriedad", resume Jessica. En conclusión, los nuevos tiempos, y el forzoso teletrabajo han suavizado la rigidez de los códigos de vestimenta en el sector Legal. La elegancia casual o businees casual se convierte en el punto común de la mayoría de las firmas que cuidan de que todo en su conjunto transmita como son sus principios y valores. 🖶





DIME CÓMO VISTES Y TE DIRÉ QUIÉN ERES

por isabel garcía hiljding

Los abogados siempre han destacado por tener un dress code muy característico, llegando a parecerse a profesiones como los médicos o bomberos, que tienen un uniforme profesional, pero sin llegar a denominarse como tal. La profesión de abogado es uno de los campos más conservadores que existen. Es una profesión marcada por las tradiciones y las formalidades, especialmente en lo que respecta al código de vestimenta.

El traje oscuro (negro, marino o gris oscuro) tanto como para hombres como para mujeres, podríamos decir que ha sido durante este siglo pasado, el uniforme de la mayoría de los despachos de abogados. Los abogados suelen ser

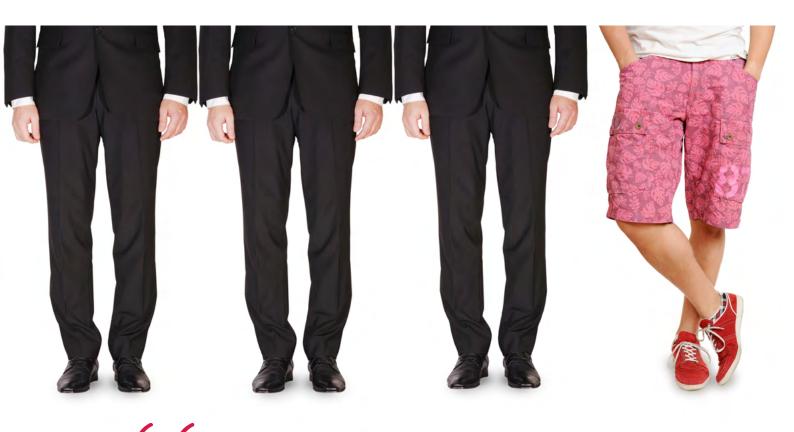


LA PANDEMIA NOS HA CAMBIADO [...] LA COMODIDAD DENTRO DE UNA FORMALIDAD, SERÁ EL CAMBIO QUE IREMOS VIENDO POCO A POCO EN LOS DESPACHOS DE ABOGADOS. DUDO EN UNOS CAMBIOS BRUSCOS EN UNA PROFESIÓN TAN FORMAL. PERO SÍ CREO OUE SOBRE TODO LAS NUEVAS GENERACIONES DE ABOGADOS CAMBIARÁN EN CIERTA MANERA LAS FORMAS EXTERNAS EN LAS OUE SE PRESENTAN A SUS CLIENTES

considerados de serios a la hora de vestir, lo cual inspira respeto y confianza en la oficina y en los tribunales.

La distinción de los abogados en la forma de vestir viene determinada antes de comenzar su andadura profesional. Por

ejemplo, en las facultades de Derecho en EEUU, muchas de ellas requieren que los estudiantes de Derecho vayan vestidos de traje lo cual no pasa en otras facultades o escuelas. Esto mismo pasa en España en el caso de realizar un máster en Derecho, donde el traje es



LOS CÓDIGOS DE VESTIMENTA O *DRESS CODE* SON UN CONJUNTO DE NORMAS QUE CUMPLEN DOS FUNCIONES: PROPORCIONAR A LOS EMPLEADOS DIRECTRICES SOBRE LO QUE ES APROPIADO PARA EL TRABAJO Y PROPORCIONAR UNA IDENTIDAD COMÚN DENTRO DEL GRUPO QUE LOS SEPARA DE OTRAS PROFESIONES

requerido para asistir a clase. Los alumnos, desde sus años de estudio, ya están acostumbrados a vestir con chaqueta y aprenden desde el primer momento la importancia que tiene la imagen que transmiten al ejercer su profesión.

¿Influye la forma de vestir en la percepción y la comunicación en el lugar de trabajo? La manera de vestir es nuestra

carta de presentación hacia el mundo que nos rodea. En el entorno profesional, existe una relación directa entre nuestro aspecto, como nos perciben los demás y nuestros logros profesionales.

Los códigos de vestimenta o *dress code* son un conjunto de normas que cumplen dos funciones: proporcionar a los empleados directrices sobre lo que es apropiado para el trabajo y proporcionar una identidad común dentro del grupo que los separa de otras profesiones.

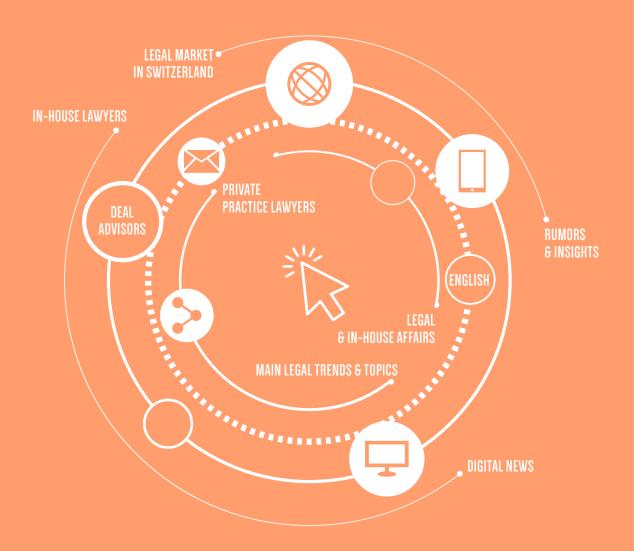
Los diferentes despachos tienen diferentes códigos de vestimenta y, mientras que algunas han instaurado el casual Friday donde un pantalón chino y un mocasín podría ser la alternativa al traje los viernes, y otros permiten llevar un pantalón vaquero e incluso unas zapatillas de moda, otras emplean un código de vestimenta más estricto. Independientemente del código de vestimenta, es importante tener en cuenta que el lugar donde estamos es un entorno profesional y que el atuendo debe reflejar nuestro nivel de profesionalidad. Dentro de la formalidad que ya hemos comentado, también entra el estilo personal de cada uno. Las marcas caras y los accesorios de lujo están asociados a un sueldo



LEGALCOMMUNITYCH

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











HABRÍA QUE DIFERENCIAR LAS DOS ESFERAS EN LAS QUE USUALMENTE SE DESARROLLA LA ACTIVIDAD DE LOS ABOGADOS. POR UN LADO, EN EL TRATO CON SUS CLIENTES, ES PLAUSIBLE UNA RELAJACIÓN EN EL *DRESS CODE* ACORDE A LAS EXPECTATIVAS DE LOS MISMOS. POR OTRO, EN LA RELACIÓN CON LOS TRIBUNALES Y DEMÁS INSTANCIAS, EL FORMALISMO DE LA TRADICIÓN MANTENDRÁ SU VIGENCIA EL *DRESS CODE* EXIGIDO



alto y por lo consiguiente a unas tarifas altas.

El hecho de que los abogados trabajen cara al público con sus clientes, y que los asuntos que han de tratar suelen ser por naturaleza motivo de preocupación para sus clientes hacen recomendable transmitir una imagen de seriedad y profesionalidad acorde a los servicios que se prestan. En este sentido, el dress code asociado a la profesión, aunque pueda relajarse, reflejará esa imagen de credibilidad, confianza y cercanía que se manifestará en función de la tipología de clientes.

El COVID-19 ha cambiado nuestra forma de vivir, pero la pandemia ¿ha cambiado también el dress code y la manera de vestir en los despachos de abogados? Con el teletrabajo, las "normas estrictas" a la hora de vestir se han visto modificadas. empezando por el confinamiento total donde muchos abogados estuvieron trabajando desde sus casas, siguiendo con la "nueva normalidad" periodo en el que la vuelta a la oficina ha sido progresiva y muchas veces,

se han seguido las reuniones formales y negociaciones, desde las pantallas.

La pandemia nos ha cambiado, no cabe ninguna duda. La introducción del *casual Friday*, motivada por una mayor comodidad entre los abogados, ha cobrado mayor sentido tras la pandemia mundial. Parece que las prioridades se han acentuado tras vivir un cambio tan grande, y las personas ya no quieren "conformarse" con lo mismo. La comodidad dentro de una formalidad, será el cambio que iremos viendo poco a poco en los despachos de abogados. Dudo en unos cambios bruscos en una profesión tan formal, pero si creo que sobretodo las nuevas generaciones de abogados, cambiarán en cierta manera las formas externas en las que se presentan a sus clientes. Por ello, habría que diferenciar las dos esferas en las que usualmente se desarrolla la actividad de los abogados. Por un lado, en el trato con sus clientes, es plausible una relajación en el *dress code* acorde a las expectativas de los mismos. Por otro, en la relación con los tribunales y demás instancias, el formalismo de la tradición mantendrá su vigencia el dress code exigido.

SOBRE ISABEL GARCÍA HILJDING



Isabel García Hiljding teaches Fashion and Luxury Industry at the Escuela Superior de Diseño, Innovación y Tecnología ESNE. She also teaches Marketing and Communication at CEDEU. She holds a PhD in Applied Creativity and has been a speaker at several national and international conferences. She has worked in the Development Department of ISEM, leading international relations, developing new programmes and alumni and also as a Senior Auditor at KPMG and in the financial department of Chanel.



LAS FUNCIONES DEL DRESS CODE EN **EL SECTOR LEGAL**

por esther pérez

El código de vestimenta (o dress code) es un conjunto de pautas o incluso normas internas de una compañía que identifican la forma de vestir en determinadas situaciones. El motivo de su uso suele ser fortalecer la imagen como profesional e incluso alinearla con la imagen corporativa y filosofía de la empresa.

El dress code no se debe considerar como una obligación sino como información que permite al que la recibe generar la imagen deseada en una situación concreta, sin perder su estilo personal y esencia. Por ello, es importante saber adaptarlo a cada ocasión y transmitir un mensaje de orden y coherencia entre el mensaje de la empresa y la imagen del profesional que lo proyecta.

Para ello, hay que determinar el sector en el que estamos (el

Legal), y que nuestra imagen sea acorde con el mensaje que queremos trasladar a las personas con las que en ese momento estemos interactuando, por ejemplo, confianza, profesionalidad, fortaleza, seriedad, calidad, respeto, etc. En función de ello, podrá incluso aconsejarse sobre el uso de determinados colores. Hay colores como el azul, que denotan confianza y serenidad, el negro que transmite seriedad



y elegancia; el blanco asociado a la transparencia y pureza; o el gris que se vincula con la profesionalidad, sofisticación y seguridad.

EL *DRESS CODE* **EN EL SECTOR LEGAL**

En el sector Legal podemos identificar dos tipos de dress code, uno más formal, en el que se requiere el uso del traje sastre (business formal), ya sea con o sin corbata, dependiendo del perfil de la reunión, de la asistencia a una vista e incluso del tipo del despacho, y uno más informal que, generalmente, es el destinado al Casual Friday. que todos conocemos en el sector, y que equivaldría a un estilo business casual o smart casual. Este último estilo no debe confundirse con un estilo casual más apropiado para un ámbito no profesional, porque no hay

momento, se pueda pensar que cuando un abogado tiene un mayor grado de experiencia, avalado por su trayectoria profesional el uso de estos cánones puede olvidarse, cuando en realidad ocurre todo lo

los abogados más jóvenes.

Por tanto, todas las firmas deberían tener en cuenta que el *dress code* es una inversión que genera valor a la firma, al reforzar la cultura corporativa

"TODAS LAS FIRMAS DEBERÍAN TENER EN CUENTA OUE EL DRESS CODE ES UNA INVERSIÓN QUE GENERA VALOR A LA FIRMA. AL REFORZAR LA CULTURA CORPORATIVA Y TRANSMITIRLA A TRAVÉS DE SUS MEJORES PRESCRIPTORES, QUE SON LOS ABOGADOS QUE LO INTEGRAN"

contrario, ya que debe demostrar con más fuerza su vinculación y compromiso con los valores de la firma y servir de canal de transmisión de ese mensaje

"EN EL SECTOR LEGAL PODEMOS IDENTIFICAR DOS TIPOS DE DRESS CODE, UNO MÁS FORMAL, EN EL QUE SE REQUIERE EL USO DEL TRAJE SASTRE (BUSINESS FORMAL). CON O SIN CORBATA. [...] Y UNO MÁS INFORMAL QUE, GENERALMENTE, ES EL DESTINADO AL *Casual friday* [...] Y que equivaldría a un estilo *smart* CALISAL"

que olvidar que, aunque el código de vestimenta se relaje, seguimos en un ámbito laboral.

El código de vestimenta también debe adaptarse en función del rango profesional dentro de la jerarquía de la empresa. Es posible que, en un primer

tanto a clientes como a abogados juniors. Por el contrario, en rangos inferiores el uso de estas normas origina un sentimiento de pertenencia y unidad con el resto del equipo de la firma y se puede utilizar como herramienta para afianzar el mensaje de seguridad, seriedad y calidad de

y transmitirla a través de sus mejores prescriptores, que son los abogados que lo integran. Estos son quienes pueden influir en sus clientes (reforzando su confianza) y en sus potenciales clientes (generando la confianza necesaria para que se conviertan en clientes de la firma). Aunque también es una herramienta para los propios abogados que les ayuda a potenciar su imagen de marca personal.

LAS VARIACIONES **OUE HA SUFRIDO** EL *DRESS CODE* **DE LOS ABOGADOS** TRAS LA PANDEMIA

Antes de la llegada del COVID-19, la mayoría de los despachos nacionales habían optado por flexibilizar y rebajar el grado de formalidad de su dress code asemejándose a la

FINANCECOMMUNITYWEEK

LCPUBLISHINGGROUP

NEXT EDITION

15-19 NOVEMBER 2021 MILAN 3rd EDITION

The global event for the finance community

Gold Partners

Platinum Partner









#financecommunityweek 🛅 👽 💿 🖪

"LA ERA "POST CONFINAMIENTO" HA CONSOLIDADO ESTA TENDENCIA [...] EL MENSAJE QUE SE TRANSMITE ES DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO Y CERCANÍA DEL SECTOR HACIA SU PÚBLICO OBJETIVO. PERO SIN OUE ELLO AFECTE A LA CALIDAD. SERIEDAD Y PROFESIONALIDAD CARACTERÍSTICOS DE ESTE SECTOR"

tendencia anglosajona del smart casual, aunque sin alcanzar el informalismo característico del sector tecnológico. Un reflejo de ello podía observarse en 2019 en la caída en las ventas de trajes y en el mensaje cambiante de muchos despachos de abogados que pasaban a suprimir su *dress code* por "vístete de forma coherente con las expectativas de tus clientes" como se desprende del libro "Dress Code: how the laws of fashion made history" de Richard Thompson Ford en el que se analiza su evolución en el sector de los negocios.

Esta tendencia *smart casual* ha permitido avanzar hacia un código de vestimenta en el que. entre otros, la corbata, el traje y los tacones pueden sustituirse por el uso de prendas de un estilo formal y elegante pero

más cómodo, sin que podamos olvidarnos de usar la chaqueta o el blazer.

Así, la era "post confinamiento" ha consolidado rápidamente esta tendencia en los despachos nacionales y ha extendido su aplicación a los 365 días del año, equiparando su uso al nivel de los despachos internacionales, gracias al teletrabajo, al mayor uso de las redes sociales y profesionales por los despachos y por los nuevos influencers legales, así como debido a la drástica reducción del número de reuniones presenciales. Por tanto, el mensaje que se transmite es de adaptación al cambio y cercanía del sector hacia su público objetivo, pero sin que ello afecte a la calidad, seriedad y profesionalidad característicos de este sector.

SOBRE ESTHER PÉREZ

Esther Pérez, cofundadora y editora de Fashion Business Lawyer. Profesional especializada en Derecho Corporativo, Private Equity y M&A, con experiencia en el asesoramiento Legal en la negociación y ejecución de operaciones societarias de inversión (ámbito industrial, financiero, tecnológico v energías renovables). Ha trabajado con marcas de la industria de la moda que van desde empresas en etapas tempranas de crecimiento hasta aquellas con un crecimiento consolidado. Licenciada en Derecho y en Economía por la Universidad Carlos III de Madrid, máster en Derecho de Empresas por la Universidad de Navarra. diploma de Gestión de Firmas Profesionales por el IESE Business School y máster Executive Fashion & Law del Centro de Estudios Garrigues. Ejerce cargos de secretaria del Consejo y actualmente es profesora del máster de Corporate en ISDE y UNAV. Ha colaborado con otros medios del sector legal en publicaciones sobre derecho de la moda.



ESCARLATA GUTIÉRREZ:

"FRESCURA Y AUTENTICIDAD SON PARTE DE MI MARCA **PERSONAL**"

Escarlata Gutiérrez empezó a tuitear en 2017 con la finalidad de dar a conocer la desconocida labor que realizan los fiscales. Ahora cuenta con cerca de 39 mil seguidores en esta red, y ha ampliado su faceta social media a otras redes como Instagram y Youtube, contribuyendo además a la divulgación de contenidos jurídicos en grupos de Facebook como El Actualizador. Desde Iberian Lawyer hemos querido hablar con ella.



que quería conseguir. En la actualidad he ampliado la labor de difusión a otras redes sociales como Instagram y Youtube. También divulgo contenido jurídico a través de grupos de Facebook como el de El Actualizador.

"AUNQUE SUPONE

UN IMPORTANTE ESFUERZO E INVERSIÓN DE TIEMPO, SIN DUDA HA MERECIDO Y SIGUE MERECIENDO LA PENA"

Conocida como "la fiscal influencer". ¿qué hace alguien como usted en las redes sociales? ¿Por qué apostó por

Para mí es un placer ser conocida por la labor de divulgación jurídica y de la función de los fiscales que desde hace unos años llevo realizando a través de redes sociales. fundamentalmente en Twitter. Empecé en 2017 en Twitter con la finalidad de dar a conocer la labor tan desconocida y poco valorada que realizamos los fiscales, para ello me basé en una estrategia de comunicación en la que previamente había trabajado. Posteriormente, fui añadiendo contenido jurídico que ha tenido muy buena acogida, en particular los hilos jurídicos de jurisprudencia y los vídeos jurídicos. Aunque supone un importante esfuerzo e inversión de tiempo, sin duda ha merecido y sigue mereciendo la pena.

Aposté cuando empecé por Twitter porque considero que es la red social que más se ajusta a los objetivos

¿Usa otras redes? ¿Cuántos usuarios tiene en cada red que mantiene activa?

En la actualidad tengo cuentas en Twitter: @escar gm (con casi 39.000 seguidores); en Instagram @ escarlata.gutierrez (con 3.200 seguidores) y un canal en Youtube: Escarlata Gutiérrez. Vídeos Jurídicos (con 2.700 suscriptores). Sin duda la que mayor capacidad de difusión tiene

es la cuenta de Twitter, habiendo llegado a alcanzar un millón y medio de visualizaciones la publicación de un hilo jurídico.

¿Le gusta la moda? ¿Cuida sus estilismos en las redes?

Sí, me gusta mucho la moda. Cuido mis estilismos siempre porque lo considero importante, con independencia de que haga o no fotografías para las redes sociales, y de que esté en el ámbito laboral o en el personal.

Muchas de mis publicaciones en redes sociales las acompaño con fotografías con el fin de acercar, humanizar y modernizar la imagen de la Justicia y para dar visibilidad a la mujer dentro de la Administración de Justicia, si bien dicha imagen es accesoria del contenido que comparto. Me parece que aportan una nota de frescura y autenticidad que se han convertido en parte de mi marca personal.





SOBRE ESCARLATA GUTIÉRREZ

Escarlata Gutiérrez Mayo es fiscal de la Fiscalía Provincial de Ciudad Real. ST de Manzanares desde 2013, adjunta a las Secciones contra la Criminalidad Informática v contra la Delincuencia Económica. Forma parte del Gabinete Técnico de Women in a Legal World y de la Comisión #WLWTech.

Ha sido la coordinadora de la guía práctica de Delitos Informáticos de la editorial COLEX, recientemente publicada. También ha publicado diversos artículos jurídicos y ha participado en obras colectivas sobre delitos cometidos a través de las TIC. Ha codirigido cursos en la Fiscalía Superior de CLM y en el Centro de Estudios Jurídicos del Ministerio de Justicia. Ha impartido ponencias en el CGPJ, en el CEJ y en diversas Universidades y Colegios de Abogados.

Escarlata está muy implicada en la divulgación jurídica a través de sus cuentas en Twitter @escar gm, en Instagram @ escarlata.gutierrez y en su canal de Youtube: Vídeos Jurídicos.

¿Toga sí, no, o depende?

Personalmente soy partidaria del uso de la Toga siempre. Me parece que proporciona solemnidad al acto del juicio y supone respeto al Tribunal. Aunque hemos estado dispensados de esta

"LAS REDES SOCIALES
SON UNA HERRAMIENTA
DE COMUNICACIÓN CON
UN GRAN PODER DE
DIFUSIÓN. UTILIZADAS
DE MANERA ADECUADA,
CON UNA ESTRATEGIA
DE COMUNICACIÓN,
SIRVEN PARA MEJORAR
EL CONOCIMIENTO Y
PRESTIGIO DE CUALQUIER
INSTITUCIÓN O EMPRESA,
ASÍ COMO PARA CAPTAR
CLIENTES"

obligación yo la he seguido utilizando y lo seguiré haciendo.

Suponemos que defiende que abogacía y redes sociales son una buena combinación, ¿por qué? ¿Cómo lleva lo de los haters, o ser fiscal impone también en redes?

En mi opinión abogacía y redes sociales son una gran y necesaria combinación. Las redes sociales son una herramienta de comunicación con un gran poder de difusión. Utilizadas de manera adecuada, con una estrategia de comunicación,

sirven para mejorar el conocimiento y prestigio de cualquier institución o empresa, así como para captar clientes. He tenido el placer de impartir alguna Jornada sobre comunicación en redes sociales y marca personal dirigida a

abogados y han sido siempre muy gratificantes.

La verdad es que me siento muy orgullosa del respeto y educación que suelen tener mis seguidores en RRSS (siempre con alguna excepción). Quiero pensar que ello es un reflejo del respeto y educación que yo trato de proyectar en mi cuenta. Pese a tener casi 39.000 seguidores, solo he tenido que bloquear a 11 y por conductas que rozan el acoso. Es decir, no puedo quejarme de insultos en RRSS. Por lo que se refiere a las críticas, las que se realizan con argumentos y educación siempre enriquecen y son bienvenidas. De hecho, lo bueno de las redes sociales es la interacción que permiten entre los usuarios.

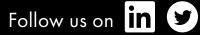
Como autor relevante, o influencer, ¿le han propuesto promocionar algún producto o servicio? ¿Sería esto compatible con su profesión? No he recibido ese tipo de propuestas y la verdad es que desconozco si existe incompatiblidad para ello. Lo que sí me han ofrecido las redes

sociales es la posibilidad de visibilizar mi trabajo, conocer a distintos profesionales y colaborar en proyectos jurídicos muy interesantes. En este sentido estoy muy ilusionada con la obra que he tenido el placer de coordinar sobre Delitos Informáticos para la editorial COLEX y que acaba de publicarse, donde se analiza, desde un punto de vista práctico y con jurisprudencia actualizada, los principales delitos informáticos y las peculiaridades de la prueba digital.

NEW DATE

7 September 2021 • Lisbon 19:30 (GMT)

FINALISTS ONLINE



#IBLIpTmtAwardsPT

Iberian Lawyer Awards

P&TMT



Marta M. Castro Counsel Galp



Tiago da Mota Legal Director The Walt Disney Company



Hugo de Almeida Pinho Head of Legal and Compliance Siemens Healthineers



Beatriz Díaz de Escauriaza Head of IP Legal Insud Pharma



Sérgio Espírito Santo Chief Sales Officer Arquiconsult



Helena Féria Legal and Regulatory Director Vodafone Portugal



Isabel Fernandes General Legal Counsel Grupo Visabeira, S.A.



Joana Freitas Oliveira Director of Legal Affairs Groupe Ghost Corporate



Luís Graça Rodrigues Head of Legal – Portugal *Minsait*



Lígia Gutierrez Setúbal Team Lead, Legal Counsel, Compliance Officer, Data Privacy Officer OutSystems



Sofia Limas Corporate Legal Advisor Colep



Pedro Marques
Gaspar
Legal Counsel and Data Protection Coordinator, Iberia
Accor



Mafalda Mascarenhas Garcia Managing Counsel IBM Portugal



Leonor Pimenta Pissarra Country Chief Legal Officer Novartis Farma



Cuando Iberian Lawyer entrevistó a Ricardo Reigada Pereira, socio director de RRP Advogados, se podía sentir la energía y el entusiasmo desde el principio de la conversación. Es sin duda este impulso, junto al equipo joven pero con mucha experiencia

de Reigada Pereira, con formación en bufetes internacionales, lo que ha hecho que el proyecto haya crecido de cinco a más de 30 abogados en sólo cinco años. El bufete registró el mayor crecimiento de ingresos en el reciente ranking de Iberian Lawyer Top 30 para Portugal, con un importante aumento del 24% en 2020 en comparación con 2019. Ricardo compartió con nosotros las que para él son las razones de este éxito, a dónde quieren llegar y los mayores desafíos a los que se enfrentan actualmente los líderes de los bufetes de abogados.

por michael heron

Enhorabuena por la celebración del quinto aniversario de RRP Advogados a inicios de este año. ¿Puede resumir cómo han sido estos cinco años para la firma?

En pocas palabras, los últimos cinco años han sido emocionantes. Hemos pasado de un equipo de cinco abogados a un equipo de más de 30 abogados en cinco años. Nuestros planes eran, y siguen siendo, audaces. Queremos convertirnos en un referente y crear un legado para el futuro. Esa es la esencia de RRP desde nuestros inicios. Se puede decir que el mundo no necesita un bufete más. Estamos de acuerdo, pero sentimos que había espacio para aportar algo diferente al mercado. Un bufete de abogados en el que se pudiera confiar (todas las credenciales de los abogados eran suficientemente sólidas) y que encarnara un espíritu empresarial y un propósito que no tuviera equivalente en el mercado.

Reconocemos que la "existencia" todavía se percibe como una "esencia" precedente en la industria del Derecho. Uno se sorprendería al escuchar las razones de los

clientes para trabajar con el bufete "X", en lugar del bufete "Y" o "Z". No suele aparecer ningún mensaje o leitmotiv por excelencia. La capacidad de entrega suele ser lo primero (y a veces es la única razón que transmiten esos clientes). Esto significaba que teníamos que asegurarnos de que el equipo fuera capaz, desde el primer día, de dar un paso adelante y de igualar lo que cualquier otro bufete de abogados transaccional se comprometía a ofrecer a cualquier cliente en cualquier momento. Esta fue una tarea especialmente

compleja para nosotros en 2016. Reunir la combinación adecuada de talento, experiencia y credenciales no solo era una prioridad, sino una condición previa para nuestro éxito. Sin embargo, esto seguía estando lejos de nuestros verdaderos objetivos. Queríamos cambiar el modelo de entrega en el que la industria ha insistido durante años. La "esencia" está ahí. Había, y sigue habiendo, un desajuste entre lo que los bufetes de abogados perciben como necesidades de sus clientes y lo que los clientes realmente quieren (aunque no puedan describir con precisión lo que debería ser). Debemos ser nosotros -los verdaderos protagonistas del sector de los servicios jurídicos- los que hagamos de ello un propósito tangible. Nuestros próximos cinco años se centrarán en hacer más patente esa esencia, con el apoyo de las credenciales, la reputación y las finanzas que logramos construir en el quinquenio anterior.

¿Qué le atrajo inicialmente de la carrera de Derecho?

Mi atracción personal por la abogacía siempre estuvo estrechamente vinculada a las habilidades transferibles que la educación jurídica puede proporcionar a una persona, combinadas con el desafío intelectual que los asuntos jurídicos plantean constantemente. Siempre fui un estudiante sobresaliente, tanto en la universidad como antes de ella, y tomar decisiones entre las distintas áreas suponía unos costes de oportunidad que nunca estuve dispuesto a soportar. Entrar en la Facultad de Derecho fue una forma de dar cabida a esta preocupación, asegurando que esos costes de oportunidad fueran insignificantes. Podía seguir aprendiendo economía mientras estudiaba derecho. Podía seguir estudiando psicología o filosofía mientras utilizaba eso en beneficio de múltiples disciplinas jurídicas y a lo largo de la vida. Convertirme en abogado era entonces una elección natural, ya que era -con diferencia- la profesión que me permitía dedicarme a múltiples ámbitos. Esta es una de las emociones que aporta la profesión.



SENTIMOS **OUE HABÍA ESPACIO PARA** APORTAR ALGO DIFERENTE AL MERCADO



¿Quiénes fueron las mayores influencias en los inicios de su carrera y qué le enseñaron?

Las personas que me ayudaron a convertirme en un profesional más hábil y que me indicaron -con el ejemplo- lo que es la excelencia en una profesión. Esto incluye a los profesores que tuve -y que me inspiraron a convertirme en uno-, como Miguel Real (seudónimo de Luís Martins, mi profesor favorito de todos los tiempos, que me enseñó Filosofía cuando tenía 18 años), Fernando Correia Araújo (Universidad de Lisboa, Facultad de Derecho) o Sousa Franco (Universidad de Lisboa, Facultad de Derecho), todos ellos compartiendo un enfoque multidisciplinar de los problemas específicos que tuvimos la oportunidad de discutir. Los inicios de mi carrera también estuvieron influenciados por múltiples personas -varias de ellas colegas míos en Linklaters-, pero si un nombre me viene inmediatamente a la mente es el de Fernando Carreira Araújo (actual director ejecutivo de The Navigator Company), cuya brillantez intelectual y carácter rebelde siempre me fascinaron. Me gusta pensar que comparto algunos rasgos con todas estas personas notorias, sobre todo la capacidad de confiar en los jóvenes profesionales para lograr grandes cosas. Ellos lo hicieron conmigo. Espero poder hacerlo con los más jóvenes con los que me relaciono.

Antes de fundar RRP, estuvo en Linklaters durante más de doce años y se incorporó un año después de abrir su oficina en Portugal en 2002. ¿Cómo le ha ayudado esa experiencia en su función

Decir que fue fundamental es quedarse corto. Linklaters -sobre todo en esos primeros años- me permitió ver desde el principio lo que se suponía que era la profesión de abogacia y -lo que es más importante- cómo estaba evolucionando. Mirando hacia atrás, tengo la impresión de que casi todo el mundo en la oficina de Lisboa todavía estaba aprendiendo lo que era el estándar de oro en la profesión jurídica. Entonces no había experiencia

real sobre lo que significaba tener un bufete de abogados del círculo mágico operando en el país. Algunos de los fundamentos culturales del bufete en aquel momento, en la percepción actual, harían levantar las cejas. Había algunos eslóganes asombrosos para la percepción actual del sentido común, con cosas como "Alcanzar lo inalcanzable" o "Avanzar la milla extra", por ejemplo. Sin embargo, yo era un verdadero creyente de los méritos subyacentes de tales enfoques y reconocía que significaban una representación justa de lo que Linklaters representaba. Alcanzar la excelencia -con constancia- requiere una especie de resiliencia y ambición que siempre es difícil de expresar con palabras. Probablemente lo llamaríamos "agallas" hoy en día. Sin esa ambición, cualquier proyecto tendrá dificultades para despegar. Para mí, como socio director de RRP, también tenemos que confiar e inculcar esa actitud implacable y esa concentración para lograr el objetivo de nuestra empresa. Todo el equipo tiene que actuar de forma conjunta para lograr ese propósito.

Desde fuera, parece que el bufete cuenta con un equipo joven y vibrante, con antecedentes en bufetes internacionales en la mayoría de los currículos de sus compañeros. ¿Cómo describiría la cultura interna de RRP?

Esa es una percepción justa de lo que es efectivamente RRP y de lo que representa. La diversidad siempre fue una meta para nosotros, pero hay ciertas características que queremos que todos nuestros profesionales compartan, una de ellas es la habilidad (y experiencia) para trabajar en asignaciones transfronterizas y otra compartir un espíritu emprendedor en todo momento. Surgimos como una start-up jurídica y queremos seguir siendo coherentes con esa mentalidad mientras seguimos creciendo. Además, la cultura de RRP no se basa únicamente en el rendimiento, sino en hacer que dicho rendimiento sea significativo. Al fin y al cabo, esa es la razón por la que la mayoría de nuestra gente decidió convertirse en abogado. Nuestro compromiso es hacerlo realidad.

SOBRE RRP ADVOGADOS

Creada a principios de 2016, RRP Advogados cuenta con un equipo de abogados altamente experimentados y especializados. Aunque abarca una amplia gama de áreas de práctica, el trabajo de RRP tiene un fuerte enfoque transaccional y está acostumbrado a trabajar con toda la gama de actores del mercado en asuntos y transacciones nacionales o transfronterizas. El equipo es al mismo tiempo joven y experimentado en todas las áreas de práctica y sectores de la economía.

Personal: 25

Socios: 5

Numéro de oficinas: 2

RRP ha aparecido recientemente en el ranking de los 30 mejores despachos de abogados por ingresos en Portugal de Iberian Lawyer y ha logrado el mayor crecimiento de todos los despachos en 2020 en comparación con 2019 (24%). ¿Puede contarnos su relación con EY y lo importante que ha sido para su crecimiento ser miembro de su red? El crecimiento es, para nosotros, una confirmación de que nos hemos movido en la dirección correcta. El mercado está demostrando que nuestra evaluación inicial era correcta. Lo que pretendíamos en primer lugar -más allá del crecimientoera determinar cómo podíamos ampliar la base de clientes que teníamos en 2016. Por ello, creamos varios hitos de éxito tangibles, como determinar cuántos clientes volvían a nosotros y, lo que es más importante, cuántos recomendaban nuestros servicios a otros actores de forma real y proactiva. Las cifras a este nivel fueron sorprendentes. Demostraron que nuestro enfoque era acertado. El poder de las redes llegó poco después.

Las redes son esenciales para países importadores de capital como Portugal, y la capacidad de conseguir mandatos internacionales depende en gran medida de la solidez de las relaciones con las firmas internacionales. Nos mantuvimos -no había alternativa real a ello-independientes de EY, y eso también significó que pudimos mantener las relaciones construidas en el pasado. A su vez, la afiliación a la red jurídica de EY tuvo un impacto bastante positivo en algunas áreas jurídicas, mientras que otras solo sintieron su contribución de forma marginal.

Nuestra estrategia inicial era poner en marcha una estructura que albergara el trabajo transaccional en contextos transfronterizos como ninguna otra. Ese había sido nuestro pasado durante varios años en nuestros anteriores bufetes. Nuestro objetivo era mantenerlo vivo, a la vez que íbamos incorporando poco a poco diferentes tipos de encargos.

En el mercado español, durante la última década, hemos visto el impacto de las ramas jurídicas de las cuatro grandes empresas de contabilidad. ¿Cree que esta tendencia se repetirá en Portugal?

Me temo que Portugal aún no está ahí. Sin



FI **CRECIMIENTO** ES. PARA NOSOTROS. IINA CONFIRMACIÓN DE OUE NOS HEMOS MOVIDO EN LA DIRECCIÓN CORRECTA



un cambio en el marco jurídico aplicable, será difícil reproducir el modelo español, en el que puede prosperar un verdadero modelo de ventanilla única. Un contexto en el que la desagregación interna sea posible y todos los paquetes de trabajo se mantengan bajo un mismo techo no es todavía factible en Portugal. En cualquier caso, nuestra impresión es que las cuatro grandes empresas no están adoptando exactamente un enfoque único y coherente. Existen diferencias bastante significativas entre ellas, cada una de las cuales se basa en las diferentes visiones que tienen los responsables de la gestión de los despachos de abogados sobre lo que realmente se puede aportar al sector jurídico, tanto a nivel local como regional.

¿Cómo cree que RRP Advogados puede diferenciarse y se diferencia de sus principales competidores?

Se supone que la cultura de RRP desempeña un papel fundamental en este sentido. El equipo, anclado en una sólida independencia financiera, ha consagrado un auténtico espíritu de empresa emergente que funciona como un

SOBRE RICARDO REIGADA PEREIRA

Ricardo Reigada Pereira se incorporó a Linklaters LLP en 2003, donde acabó siendo el responsable del área Inmobiliaria, a la vez que ejercía el área Fiscal. Ricardo es el socio fundador de RRP Advogados desde marzo de 2016. Su experiencia incluye el asesoramiento en reorganizaciones corporativas, transferencias de carteras paneuropeas, transacciones de venta y arrendamiento posterior, financiación estructurada, reestructuración del endeudamiento y litigios de la UE. Ricardo fue profesor en la Facultad de Derecho de la Universidad de Lisboa desde 2003 hasta 2018 (con una pausa de tres años entre ambos) y es autor de trabajos académicos y ponente habitual en conferencias. Ricardo es un abogado líder desde hace varios años en materia Fiscal e Inmobiliaria en los directorios jurídicos más prestigiosos.

PERFIL PERSONAL

Nombre: Ricardo Reigada Pereira

Universidad: Facultad de Derecho de la Universidad de Lisboa

Cargo: socio director desde marzo de 2016

Firma anterior: Linklaters LLP



propulsor para que todos aporten lo mejor de sí mismos en cualquier circunstancia. En RRP no hay dogmas sobre lo que debe ser la entrega legal. El punto de anclaje sigue siendo -sin sorpresa- la satisfacción de los clientes.

Los modelos de negocio de los bufetes de abogados se basan esencialmente en dos premisas muy sencillas: asegurar el mejor capital humano y asegurar los mejores clientes. Ambas están naturalmente entrelazadas. Los bufetes de éxito en Portugal -y hay unos cuantos- pudieron llegar a donde están ahora gracias a la consolidación de sus prácticas jurídicas, en las que el tamaño desempeña un papel primordial. Para nosotros, el reto principal consistía en saber cómo podíamos, como recién llegados, alcanzar el éxito en un período más corto y con una fracción del tamaño de los despachos más grandes.

Nuestra respuesta fue sencilla: necesitábamos ofrecer un asesoramiento directo a los clientes, en el que un servicio excepcional se combinara con una experiencia accesible. También pensamos que era necesario cambiar el modelo de prestación de servicios que las empresas han estado utilizando durante años, un proceso que se está llevando a cabo actualmente y que seguramente tendrá un impacto en toda la industria. En este sentido, y aunque no nos hacemos ilusiones de poder comprender plenamente lo que nos depara el futuro, al 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



menos tenemos que asegurarnos de estar en la posición de privilegio -y, en última instancia, de desempeñar un papel activo en ella- en el replanteamiento de la forma en que se presta el asesoramiento jurídico a los clientes. Esto significa que no sólo tenemos que aumentar la eficiencia de los servicios del "viejo derecho" -por ejemplo, mejorando los procesos-, sino que tenemos que introducir servicios que sean fundamentalmente nuevos y comercialmente relevantes para los clientes (algunos de los cuales sustituirán el trabajo que los bufetes han estado haciendo durante años).

¿Cuáles cree que son los mayores retos a los que se enfrentan actualmente los líderes de los bufetes de abogados?

Los despachos de abogados necesitan actualmente dominar la tecnología, aprovechar la gestión del conocimiento y de los datos y adoptarla realmente como parte del negocio. Este es probablemente el mayor reto al que se enfrenta actualmente cualquier líder de un bufete de abogados. Están surgiendo múltiples modelos innovadores de prestación de servicios, lo que significa que los sistemas que mejoran la eficiencia de las operaciones de un bufete seguirán evolucionando rápidamente, mientras que los sistemas que se basan en la IA, el aprendizaje automático, los productos y las soluciones jurídicas -con la incorporación de tareas jurídicas y la capacidad de proporcionar opiniones profundas sobre las necesidades jurídicas de los clientes- probablemente tardarán más tiempo en convertirse en verdaderas tendencias.

Al mismo tiempo, un líder tiene que ser capaz de dejar de lado algunos mitos que



LOS MODELOS DE NEGOCIO DE LOS DESPACHOS DE ABOGADOS SE BASAN **ESENCIALMENTE** EN DOS PREMISAS MUY SENCILLAS: ASEGURAR EL MEJOR CAPITAL **HUMANO Y ASEGURAR** LOS MEJORES CLIENTES



el sector hace resonar constantemente. Por ejemplo, la correlación directa e intuitiva entre el valor del trabajo jurídico y la complejidad del trabajo jurídico está aún por demostrar, en nuestra opinión. Las cuestiones de bajo valor -por ejemplo, sobre acuerdos laborales o comercialespueden plantear densas cuestiones jurídicas, mientras que las cuestiones de alto valor pueden ser a veces sencillas. Esto no significa que el despliegue de la gestión del conocimiento y la tecnología no se vaya a convertir en un fenómeno generalizado. Lo será. Simplemente. se desvanece la idea -comúnmente compartida por el sector- de que las tareas complejas seguirán siendo gestionadas por los bufetes tradicionales, mientras que las actividades menos complejas recaerán en proveedores jurídicos alternativos (considerados como los más adecuados para desplegar procesos y tecnología). Estas conclusiones de sentido común que el sector ha estado proporcionando parecen adolecer de un par de males, ambos ejemplos típicos de problemas de confirmación. Por un lado, probablemente se ha exagerado la medida en que el trabajo jurídico puede reducirse a la mera administración y el proceso. Por otro lado, hay que preguntarse si la gestión del conocimiento, el uso extensivo de sistemas de IA y la necesidad de productos jurídicos en línea es algo que debería limitarse a tareas menos complejas. Nos parece bastante paradójico que el Derecho vaya en la dirección exactamente opuesta a la de la mayoría de las industrias que se apoyan en los mismos desarrollos tecnológicos.

¿Qué es lo más valioso que ha aprendido desde que se convirtió en socio director de RPP hace cinco años?

Comprender lo mucho que podemos hacer efectivamente para ayudar a los demás -y a todo el equipo- a intensificar el juego y garantizar que las personas alcancen su verdadero potencial. Hacer esto en una etapa tan temprana de mi carrera me permitió enorgullecerme de los logros de aquellos a los que ayudé en el camino.



Iberian Lawyer preguntó a los expertos en Marketing responsables de algunos de los bufetes de abogados más influyentes de Portugal. En este artículo, descubrimos las herramientas social media más utilizadas por el sector y compartimos un ranking de las diez primeras firmas por seguidores de Linkedln. Iberian Lawyer aborda también cuestiones como el grado de compromiso que tienen las firmas con estas tareas, y si, gracias a estos canales, ganan oportunidades para llegar e influir en sus audiencias.

por michael heron

En 1999, el cantante, compositor y actor inglés David Bowie hizo una predicción audaz. Durante una entrevista con el locutor Jeremy Paxman, previó con precisión el impacto que Internet tendría en la sociedad. Bowie declaró a un escéptico Paxman: "El potencial de lo que Internet va a hacer a la sociedad, tanto bueno como malo, es inimaginable". Paxman respondió: "Sin embargo, es solo una herramienta, ¿no?" "No. Es una forma de vida extraterrestre", respondió Bowie. "El contexto real y el estado del contenido serán muy diferentes a todo lo que imaginamos en este momento. Cuando la interacción entre el usuario y el proveedor sea tan simple, aplastará nuestras ideas sobre los medios."

Richard Susskind, autor, orador y asesor independiente de firmas de servicios profesionales, casi tuvo que salir de la sala por la indignación de la audiencia en 1995, cuando predijo frente a la Law Society en el Reino Unido que todos los abogados dentro de poco usarían el correo electrónico para comunicarse con sus clientes. Las firmas de



ALEXANDRA FERREIRA

abogados a veces son acusadas, justa e injustamente, de adoptar cambios lentamente en comparación con otros sectores comerciales. Sin embargo, la forma en que ahora se presentan a sí mismas y se comunican con sus audiencias ha cambiado drásticamente. Desde el envío físico de contratos hasta el uso del fax, desde el envío de correos electrónicos hasta hacer ping a WhatsApps y desde Facebook a Twitter, Instagram e incluso TikTok

LINKEDIN ES EL CANAL **PREFERIDO**

"En el caso de **PLMJ**. LinkedIn es la red social que preferimos para el contacto con nuestros clientes y otros seguidores", comenta Alexandra Ferreira, responsable de Marca y Comunicaciones. Alexandra añade que: "LinkedIn es una plataforma de comunicación e intercambio

de conocimientos que puede aportar un valor inmenso a nuestros clientes y socios. Para lograrlo, tenemos tres reglas: un contenido siempre relevante, un mensaje basado en las necesidades de nuestros clientes y una entrega verdaderamente digital de contenido. Es por eso que nos enfocamos en podcasts y vídeos, que dominan nuestra comunicación ".

Ana Pinelas Pinto, socia y directora de Marketing y Comunicaciones de **Miranda**. coincide con Ferreira: "Para Miranda y Miranda Alliance, LinkedIn es la red social *go to*, lo que nos permite compartir iniciativas profesionales que incluyen eventos y webinars promovidos por la firma o involucrar a nuestros abogados. Esta plataforma sigue siendo quizás el mejor canal de comunicación para llegar a nuestro público objetivo: clientes y potenciales clientes, socios comerciales, estudiantes de Derecho y toda la comunidad iurídica".





visto una mayor demanda de nuestra audiencia. Su reacción e interacción con nuestros materiales es proporcional

al esfuerzo invertido en el





Expert Opinion Expert Opinion

YOUR SPACE, YOUR ARTICLE.

For information:

info@iberianlegalgroup.com



contenido publicado. Mientras más sofisticados y claros son, mayor es el alcance y la participación lograda. La Academia de Negocios para Abogados, una capacitación intensiva creada en asociación con Nova SBE, o el anuncio de las promociones de nuestros abogados son ejemplos perfectos de contenido que ha impulsado la participación de nuestro público objetivo; las personas tienden a este tipo de contenido".

Vera Teixeira da Costa, directora de Marketing y Comunicación de Raposo Bernardo, coincide con Craveiro, a la hora de medir:

"Medimos el retorno de nuestra comunicación a través de LinkedIn de varias formas, ya sea por los leads generados, que resultan en contactos y luego nuevos clientes o por la red de alianzas que hemos establecido. El éxito de nuestra presencia en LinkedIn es notorio. actualmente tenemos más de 13.000 seguidores".

ADAPTANDO EL MENSAJE A CADA PLATAFORMA Y PÚBLICO

Lourenço Ovídio, director de Marca y Comunicaciones de Abreu Advogados, reconoce a LinkedIn como la plataforma de redes sociales más popular para los bufetes, pero también destaca la importancia de elegir el mensaje adecuado para cada plataforma-público objetivo. "En Abreu, miramos cada canal de redes sociales como una oportunidad para ponernos en contacto con nuestra audiencia, pero seleccionamos cuidadosamente el contenido que mejor se adapta a cada canal y target principal, como hacemos en Instagram, Twitter e









incluso el perfil corporativo de Google. Con esta perspectiva de contenido personalizado, estamos felices de ver nuestos perfiles de LinkedIn e Instagram mejorando cada día".

Pedro Sá, socio y miembro del Comité Ejecutivo de PRA, está de acuerdo en que cada red social

requiere un enfoque diferente. "Estamos presentes en Facebook, LinkedIn e Instagram. Todos estos canales requieren tiempo y esfuerzo, pero todo el trabajo relacionado, está condicionado por el contenido que queremos transmitir. Si, por ejemplo, el contenido de las stories de Instagram necesita

pensarse un poco más para que sea "pegadizo", ya que es más efímero, las publicaciones de LinkedIn son más formales y profesionales". Sá afirma además que: "La convivencia de todas las generaciones y el surgimiento de tantas redes sociales conlleva un proceso de adaptación y análisis constante para comprender dónde podemos agregar más valor y desbloquear mejor nuestro potencial y relevancia, sin perder nunca la pista de nuestros valores y la necesidad de divertirnos".

¿POLÍTICA DE REDES **SOCIALES?**

Nuno Galvão Teles, socio director de ML, señala la importancia de orientar a los abogados en términos de mejores prácticas, pero que todos deben tener la libertad de expresarse, "Morais Leitão ha estado construyendo su propia cultura de redes sociales que incluye pautas específicas para nuestros abogados, en la estricta



obediencia al Estatuto de la Abogacía y a nuestros propios principios éticos. Si alguien quiere compartir algo a nivel personal, absolutamente puede hacerlo, utilizando los materiales elaborados por la firma; al fin y al cabo, se trata de una estrategia de desarrollo empresarial que se construye sobre un esfuerzo individual, por eso alentamos a todos a estar presentes en las redes sociales, comunicándonos a la luz del target respectivo que suele ser más circunscrito."

Vera Teixeira da Costa añade: "No tenemos una política de social media a seguir por los abogados, más allá de las prácticas habituales y los procedimientos generales del despacho, que se aplican a la comunicación en redes sociales o por cualquier otro medio. La diferencia de despachos en redes sociales sólo se puede hacer como sea fuera de las redes sociales: con una acción genuina, que devele la cultura de la propia firma, que se manifiesta en el contenido de sus publicaciones, en el lenguaje utilizado, en los temas o en la frecuencia de las publicaciones".

PLMJ también tiene cuidado de administrar su contenido en las redes sociales. "Realizamos capacitaciones periódicas sobre buenas prácticas en el uso de LinkedIn para todos nuestros abogados. También realizamos campañas de sensibilización sobre el uso de perfiles profesionales y de la página PLMJ para las más de 400 personas que trabajan aqui", dice Alexandra Ferreira.

Ana Pinelas Pinto también descubre una cultura colaborativa de apoyar y capacitar al equipo al tiempo



que reconoce la individualidad. "En general, todos los abogados y el personal profesional son considerados 'embajadores'. Con frecuencia organizamos sesiones de capacitación para ayudar a nuestros abogados y otros profesionales a crear y o mejorar sus perfiles individuales y compartir contenido. Algunos abogados son más activos y aprecian particularmente esto, en ese sentido, de alguna manera pueden ser vistos como 'influencers'.

¿MENTALIDAD DE GRUPO O MANADA?

Si bien puede parecer que los bufetes de abogados a veces pueden adoptar una mentalidad de grupo cuando se trata de sus esfuerzos de marketing, no todos estuvieron de acuerdo al ser preguntados en este punto. Cuando se le preguntó sobre si existe esta mentalidad, Sofia **Godinho**, jefa de Comunicación de PRA, responde con franqueza pero abiertamente:

"Esperamos que las estemos usando (las redes sociales) bien, que logremos nuestro objetivo

y que nuestro mensaje sea claro. ¿Eso se logra siempre? No. ¿Seguimos intentándolo? Sí. ¡Aquí no hay mentalidad de manada! Conocernos mejor y ver un lado diferente del trabajo. Si informamos que un abogado ha ganado una competición de natación o que vamos a dar un paseo en motocicleta un fin de semana determinado, queremos que los que nos siguen se conecten y vean más allá de nuestras grandes habilidades legales. Queremos crear una emoción y un vínculo. Por supuesto, el mismo modelo no sirve para todos. Lo único que te diferencia es que eres tú. Nadie más puede hacer eso por ti - al final, es tu esencia y tu autenticidad lo que te distingue".

Nuno Galvão Teles está de acuerdo: "No creemos que pueda existir una mentalidad de manada debido a la diferencia en las respectivas culturas.



Las tendencias y el objetivo pueden coincidir, pero el enfoque siempre debe ser diverso".

INFLUYENDO EN LA GENERACIÓN MÁS JOVEN

Lourenço Ovídio destaca la importancia de la promoción y la preparación. "Nuestros mayores influencers son todos los abogados y equipos gerenciales, en todos los niveles. Para promoverlo, incluimos en el proceso de onboarding, al ingresar a la firma, un curso completo y manual señalando las mejores oportunidades y las herramientas que pueden utilizar, no solo para comunicarse con sus clientes y compañeros pero sobre todo para interactuar, escuchar de ellos y elegir el contenido que mejor se adapte a sus necesidades". Y agrega: "Los bufetes de abogados, en general, están aprovechando al máximo las redes sociales, y es genial ver cómo el sector ha ido mejorando en el mejor uso de las especificaciones para cada canal". Si bien Abreu puede estar liderando el camino en Instagram, demostrando que no tienen miedo de experimentar con herramientas que no sean solo LinkedIn, ¿qué podemos aprender de estas conclusiones? ¿está el mercado Legal perdiendo algún truco?

Según las estadísticas proporcionadas por Hootsuite, una de las principales plataformas de gestión de redes sociales, de una población de 10.18 millones, había 7.8 millones de usuarios de redes sociales en Portugal en enero deL 2021.



En abirl de este año, eran más de 5 millones los usuarios de Instagram en Portugal, casi el doble del número de usuarios de LinkedIn. Ahora hay cerca de 2 millones de usuarios de Tik Tok en este país. Todas estas plataformas, con excepción de LinkedIn. están dominadas por la Generación Z, jóvenes de edades comprendias entre los seis y los 24 años.

Ana Rumschisky es una de las principales expertas en Marketing de España. Ex gerente de marcas como Gillette, Kraft, Grupo Cortefiel, y actual profesora de Marketing en la reconocida **IE Business School** en Madrid, Ana compartió con nosotros lo que realmente hace que las Generaciones Z y Alpha (de cero a diez años de edad) se enganchen y cómo los bufetes pueden crear vínculos con ellos, como sus futuros clientes, empleadores y socios. Además, explica que: "La Generación Z pasa la mayor parte de su tiempo online, viendo vídeos en sus dispositivos móviles. Por lo



ENERGY & INFRASTRUCTURE

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

SAVE THE **NEW** DATE

17 March 2022 • São Paulo 7:30 pm (BRT)

Follow us on





#TheLatamLawyerAwards

tanto, aumentar el alcance de su bufete de abogados con canales como TikTok, YouTube e Instagram Stories será clave si desea captar su atención en un futuro cercano. Estas plataformas se han convertido en parte de sus vidas, ya que les brindan entretenimiento e información relevante para ellos, esta familiaridad también les ha hecho confiar en estas plataformas. "LinkedIn sigue dominando como red profesional, ayudando a los millennials a encontrar un trabajo o un contacto. Pero hay que tener en cuenta el idioma y el tipo de mensaje al que están acostumbrados las generaciones más jóvenes, Z v Alpha: sencillo, breve y visual. Por lo tanto, personalmente creo que existe una oportunidad para que las plataformas de "entretenimiento" consideren el contenido profesional y para que LinkedIn se asegure de que se adapten a un futuro cliente que haya crecido en este entorno digital específico".

CONCLUSIONES

Si bien LinkedIn sigue siendo claramente la herramienta de redes sociales preferida entre los bufetes de abogados en Portugal, existe la sensación de que la

TRES PRINCIPALES FIRMAS DE PORTUGAL EN INSTAGRAM POR Nº DE SEGUIDORES

		Bufetes	Seguidores
	1	Abreu Advogados	2.088
	2	VdA Academia	1.864
	3	PLMJ	1.601



DIEZ PRINCIPALES FIRMAS PORTUGUESAS POR Nº DE SEGUIDORES EN LINKEDIN

N	Bufetes	Total seguidores	Nuevos seguidores (último mes) 241	Interacción %
1	VdA	21.579	241	3,72
2	PLMJ	19.151	261	5,18
3	Morais Leitão	19.090	233	6,46
4	Abreu Advogados	17.013	273	4,92
5	Raposo Bernardo	13.101	430	10,59
6	Sérvulo	10.227	135	6,26
7	SRS Advogados	10.192	131	5,22
8	TELLES	9.990	100	4,84
9	Miranda	9.726	106	4,23
10	PRA	8.134	180	5,48

^{***}Datos de clasificación de LinkedIn e Instagram tomadas el dia 22 de junio de 2021

marea puede estar cambiando. Aquellos usuarios de Instagram e incluso de TikTok que buscan unirse a firmas desde de la facultad de Derecho, así como los propietarios de nuevas empresas y, de hecho, incluso los usuarios mayores que podrían ser clientes actuales o potenciales, pueden necesitar ser influenciados de una manera diferente.

Han pasado más de veinte años desde esa entrevista entre Bowie-Paxman. La bola de cristal de Bowie era terriblemente correcta, pero ni siguiera él podría haber imaginado el impacto que tendría la era

digital en la forma en que nos comunicamos, interactuamos y consumimos contenido. Bowie murió en el 2016, todavía preguntándose si había vida en Marte. Probablemente habría sido el primero en reconocer que Internet no es una forma de vida extraterrestre. La idea de ver a un socio director realizar un meme en TikTok puede sonar ridícula ahora, pero cuanto más rápido los bufetes se familiaricen con las herramientas y plataformas disponibles, más cerca de ellos se sentirá su audiencia más joven y que, de hecho, son del mismo planeta.



GALERÍA DE FOTOS

VÍDEO

MÉRITOS

Los ganadores de los premios del área Laboral de Iberian Lawyer 2021 España se anunciaron durante una gala celebrada en el Four Seasons Madrid que fue presentada por el propietario y director general de LC Publishing Group, Aldo Scaringella, y la redactora jefe de Iberian Lawyer, Desiré Vidal.

Los Labour Awards de Iberian Lawyer, que se celebran anualmente, distinguen a los abogados laboralistas, como guardianes de las reglas del juego en la dinámica entre la oferta y la demanda de trabajo, junto a los operadores de la gestión de Recursos Humanos de las empresas, que constituyen uno de los componentes fundantes del entramado social del sistema.

Estos premios son una iniciativa promovida por Iberian Legal Group, con el objetivo, entre otros, de estimular la competitividad entre los despachos y abogados de España centrados en el área de práctica Laboral y reconocer la excelencia de los abogados de práctica privada y de los despachos. Sobre esta edición, Aldo Scaringella dijo: "Es un honor haber celebrado esta segunda edición de Iberian Lawyer Labour Awards con representantes de la excelencia del mundo del Derecho Laboral español. El trabajo siempre ha sido la base de toda sociedad y, hoy en día, aún más, una herramienta estratégica de crecimiento para los países europeos. Los abogados laboralistas también tienen un papel destacado como reguladores laborales, reconocido finalmente durante Iberian Lawyer Labour Awards".

Los ganadores, elegidos por un prestigioso jurado, son los siguientes:

LAWYER OF THE YEAR

PILAR MENOR

DLA Piper

FINALISTAS

Mario Barros

Uría Menéndez

Juan Calvente

Clifford Chance

Jacobo Martínez

Eversheds Sutherland

Alfonso Suárez

Araoz & Rueda



LAW FIRM OF THE YEAR

SAGARDOY ABOGADOS

FINALISTAS

Allen & Overy
Eversheds Sutherland
Grant Thornton
Uría Menéndez



LAWYER OF THE YEAR INDUSTRIAL/TRADE UNION RELATIONS

ENRIQUE CECA GÓMEZ

Ceca Magán Abogados

FINALISTAS

Javier Cebrián

Grant Thornton

Federico Durán López

Garrigues

Isabel Moya

Pérez-Llorca

José Antonio Prieto

Baker Mc Kenzie



LAW FIRM OF THE YEAR INDUSTRIAL/TRADE UNION RELATIONS

EVERSHEDS SUTHERLAND

FINALISTAS

Deloitte Legal Garrigues MA Abogados Uría Menéndez



LAWYER OF THE YEAR LITIGATION

ANA GOMEZ HERNANDEZ

Ceca Magán Abogados

FINALISTAS

Africa Cruceta Aznal

aram mormon

Silvia Bauzá Allen & Overy

Daniel Cifuentes

Pérez-Llorca

Miguel Pastur

Bird & Bird



LAW FIRM OF THE YEAR LITIGATION

PÉREZ – LLORCA

FINALISTAS

Allen & Overy
Bufete Casadeley
Ceca Magán
Grant Thornton



LAWYER OF THE YEAR NON CONTENTIOUS/ ADVISORY

SILVIA BAUZÁ

Allen & Overy

FINALISTAS

Juan Alonso Berberena
Dentons

José Luis Cebrián *Garrigues*

Paz de la Iglesia DLA Piper

Ángela Toro MAIO Legal



LAW FIRM OF THE YEAR NON CONTENTIOUS/ ADVISORY

DENTONS

FINALISTAS

Abdón Pedrajas Abogados Fieldfisher Jausas Garrigues Grant Thornton



LAWYER OF THE YEAR TOP MANAGEMENT

MARÍA ROYO CODESAL Ebiroy Abogados

FINALISTAS

Juan José Yago Luján Yago Abogados

Ivan López Abdón Pedrajas

Abdón Pedrajas

Jacobo Martínez

Eversheds Sutherland

Miguel Pastur Bird & Bird



LAW FIRM OF THE YEAR TOP MANAGEMENT

URÍA MENÉNDEZ

FINALISTAS

Araoz & Rueda Baker McKenzie Cuatrecasas Garrigues



LAWYER OF THE YEAR RESTRUCTURING/ REORGANIZATIONS

JACOBO MARTÍNEZ

Eversheds Sutherland

FINALISTAS

Juan Calvente

Clifford Chance

José María Fernández Mota MA Abogados

Rafaél Giménez-Arnau

Garrigues

Pilar Menor

DLA Piper

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

BIRD & BIRD

FINALISTAS

Araoz & Rueda Clifford Chance **Eversheds Sutherland** Garrigues





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

RAÚL ROJAS ECIJA

FINALISTAS

Mario Barros

Uría Menéndez

José Manuel Copa

Broseta

Moira Guitart

Linklaters

Helena Monzón

CMS Albiñana & Suarez de Lezo

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

ALLEN & OVERY

FINALISTAS

Clifford Chance Garrigues Pérez-Llorca

Uría Menéndez





LAWYER OF THE YEARCRIMINAL **EMPLOYMENT LAW**

SERGIO PONCE

Uría Menendez

FINALISTAS

Luis Jordana De Pozas Cuatrecasas

Juan Palomino Pérez-Llorca

Carlos Saíz Díaz Gómez Acebo & Pombo

Carlos Zabala

Clifford Chance



PÉREZ-LLORCA

FINALISTAS

Bufete Casadeley Col·lectiu Ronda Gómez-Acebo & Pombo Uría Menéndez





LAWYER OF THE YEAR AGENCY RELATIONSHIP

SORAYA MUÑOZ Carreras

Grant Thornton

FINALISTAS

Talmac Bel

Fieldfisher Jausas

Enrique Ceca Gómez

Ceca Magán

Valentín García

Cuatrecasas

Nuno Gundar da Cruz

Morais Leitão



LAW FIRM OF THE YEAR AGENCY RELATIONSHIP

FIELDFISHER JAUSAS

FINALISTAS

Cuatrecasas

Dentons

Grant Thornton

Toda & Nel-lo













Iberian Lawver















LAWYER OF THE YEAR SOCIAL SECURITY

MARTA ALAMÁN Broseta

FINALISTAS

Iván Gayarre Conde

Sagardoy Abogados

Jesús Lahera

Abdón Pedrajas

Isabel Merenciano

ΕY

Soraya Muñoz Carreras

Grant Thornton



LAW FIRM OF THE YEAR **SOCIAL SECURITY**

DLA PIPER

FINALISTAS

EY Abogados **Grant Thornton** Pérez-Llorca Sagardoy Abogados



LAWYER OF THE YEAR PUBLIC SECTOR EMPLOYMENT

SORAYA MUÑOZ CARRERAS

Grant Thornton

FINALISTAS

Silvia Bauzá

Allen & Overy

Iván Gayarre Conde

Sagardoy Abogados

Pilar Menor

DLA Piper

Rosa Zarza

Garrigues

LAW FIRM OF THE YEAR PUBLIC SECTOR EMPLOYMENT

SAGARDOY ABOGADOS

FINALISTAS

Bufete Casadeley Garrigues MA Abogados Toda & Nel-lo





LAWYER OF THE YEAR **SPORTS LAW**

CARLOS-GIL IGLESIAS

King & Wood Mallesons

FINALISTAS

Javier Ferrero Muñoz

Senn Ferrero

Kepa Larumbe

BDO Abogados

Iván López

Abdón Pedrajas

José Juan Pintó Sala

Pintó Ruiz & Del Valle



LAW FIRM OF THE YEAR **SPORTS LAW**

ECIJA

FINALISTAS

Abdòn Pedrajas King & Wood Mallesons Portamento Sport Ruiz Huerta & Crespo





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

YOUR SPACE, YOUR VOICE.



Venezolana de origen, Diolimar García es directora de Legal Corporativo del negocio de Alarmas y Asuntos Corporativos de Prosegur para 26 países y reportando directamente al group general counsel. Con ella, Iberian Lawyer ha podido hablar sobre innovación y sobre cómo aplican la tecnología a los servicios de la compañía, el reciente acuerdo con Microsoft o cuáles son los retos diarios para los profesionales del departamento Legal. Esta abogada y madre de dos hijos, cuyo nombre vincula deidad y mar, cuenta con una trayectoria profesional digna de conocer y cree en la meritocracia e igualdad de oportunidades para todos los que con esfuerzo, talento y pasión pretenden alcanzar sus objetivos profesionales.

Diolimar, ¿cómo se estructura el departamento Legal de Prosegur?

El área Legal se estructura en una Dirección Corporativa Legal que dirige el group general counsel y vicesecretario del Consejo de nuestra sociedad matriz, Prosegur Compañía de Seguridad. En esta dirección se integran los directores responsables de cada una de las líneas de negocio junto con el equipo de M&A Legal. Además, contamos con Legal counsels especializados en temas concretos como: Gobierno Corporativo, Seguridad Privada, Propiedad Intelectual y otras áreas. Por último, en cada uno de los países en los que estamos presentes, contamos con un Área Legal local que dirige los asuntos legales del país y reporta a la Dirección Corporativa Legal.

En mi caso, soy directora de Legal Corporativo de Prosegur Alarms como Global Business Legal Partner y a esta responsabilidad le sumo otros proyectos transversales como los de Transformación Digital o Propiedad Intelectual del grupo. Asimismo, dirijo el proyecto Causas Trabalhistas en Brasil, que implica la dirección y gestión de los litigios laborales del país, donde Prosegur cuenta con más de 60.000 empleados.

Lleva cuatro años en Prosegur y antes trabajó durante cerca de diez años en Indra, siendo, los últimos cinco y pico, global Legal manager. A priori parecen sectores diferentes, aunque les une la tecnología, ¿consigue aplicar todo lo aprendido allí? Prosegur es una compañía líder en su sector, entre otras cosas por ser pionera en el desarrollo y transformación de sus servicios a través de la incorporación de la tecnología. Esta forma de actuar de la compañía se ha intensificado notablemente en los últimos ejercicios y, desde 2018, Prosegur ha dado un salto hacia adelante enorme en todo lo que tiene que ver con la transformación digital, aplicando un uso intensivo de la tecnología en todas sus líneas de negocio, favoreciendo la innovación, la sostenibilidad y la excelencia.

La evolución de Prosegur abarca desde nuestros procesos internos donde buscamos más agilidad, flexibilidad y escalabilidad. Para ello son fundamentales la migración a entornos cloud, la creación de nuestro centro de robotización, que es pionero en el desarrollo del RPA en España o el fortalecimiento de nuestros procesos de seguridad lógica. Cuando miramos a los negocios, en Prosegur Security la incorporación de la inteligencia artificial o el Internet de las Cosas están transformando nuestras operaciones. En Prosegur Cash, nuestros

desarrollos en la automatización de la gestión del efectivo con servicios como Cash Today o el lanzamiento de un servicio de custodia de activos digitales como Prosegur Crypto, marcan la diferencia. Igualmente, Prosegur Alarms está transformando sus servicios ya que consideramos que la seguridad será un aspecto fundamental en el nuevo Hogar Conectado. Destacaría servicios como ContiGo, para la protección de las personas también fuera del hogar. El sistema de Alarma Inteligente -creado sobre una plataforma de inteligencia artificial- que aprende los hábitos del usuario y le recuerda que arme la alarma si no lo ha hecho, evitando así quedar desprotegidos ante olvidos y descuidos. O Seguridad Digital que proporciona a sus clientes protección de la red WiFi en el hogar. Este proceso de transformación requiere el acompañamiento de abogados expertos en Tecnologías de la Información y Propiedad Intelectual. Para las empresas es fundamental contar con profesionales expertos en los aspectos legales que están implícitos en un cambio de esta magnitud, pues la Transformación Digital requiere de la adaptación a procesos digitales de las áreas claves de la compañía, asegurando el cumplimiento legal y la protección de los intereses de la empresa.



PROSEGUR ES UNA COMPAÑÍA LÍDER EN SU SECTOR, ENTRE OTRAS COSAS POR SER PIONERA EN EL DESARROLLO Y TRANSFORMACIÓN DE SUS SERVICIOS A TRAVÉS DE LA INCORPORACIÓN DE LA TECNOLOGÍA [...] DESDE 2018, PROSEGUR HA DADO UN SALTO HACIA ADELANTE ENORME

La puesta en marcha de todos estos cambios y la incorporación de los nuevos proyectos digitales en la empresa debe realizarse bajo una planificada, estricta y supervisada metodología de trabajo, pero también cuidando todos los detalles legales implícitos en la selección de los proveedores de soluciones o desarrollos tecnológicos, adquisición de software y equipos (negociación de contratos, plazos de entregables, penalizaciones, análisis de riesgos, planes de contingencia y seguridad informática) para que la Transformación Digital

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

4 November 2021 • Madrid 19:30 (CET)

Sponsors





Follow us on





#IBLGoldAwards

resulte segura, escalable, en los tiempos establecidos y aporte verdadero valor a la empresa, aumentando su competitividad y evitando poner en riesgo la continuidad del negocio y la de sus operaciones.

Su compañía se caracteriza por ser muy innovadora y estar siempre buscando nuevas fórmulas de adaptarse al cliente. ¿Hace esto que también hayan de estar continuamente actualizándose en el departamento Legal? ¿Le gusta afrontar estos nuevos desafíos?

Sin duda. Prosegur quiere ser una empresa abierta, en constante exploración, y con la suficiente creatividad como para tener siempre una nueva mirada hacia su sector y adaptarse a las necesidades de sus clientes. Igualmente, el comportamiento ético y la gestión responsable en materia económica, social y medioambiental juegan un papel fundamental en nuestra estrategia de negocio. De hecho, hemos integrado en esta estrategia los 17 Objetivos de Desarrollo de Naciones Unidas y trabajamos de forma directa en diez de ellos.

Para acompañar a Prosegur en este ambicioso reto, el área Legal requiere estar en continuo conocimiento y formación sobre la regulación del sector, el uso de las nuevas tecnologías como el *Big Data* y el *Machine Learning*, la Protección de los Datos, de la Propiedad Intelectual, el Gobierno Corporativo, entre otras áreas. Nos caracterizamos por trabajar bajo metodología Agile para el desarrollo de proyectos que precisan rapidez y flexibilidad, asegurando que los responsables de las áreas afectadas se involucren en cada una de las tareas y procesos, fomentando la integración y el desarrollo del espíritu de equipo, la participación y toma de decisiones.

Me gustaría destacar, también, la labor de Recursos Humanos que pone a nuestra disposición diversas



PARA LAS EMPRESAS ES FUNDAMENTAL CONTAR CON PROFESIONALES EXPERTOS EN LOS ASPECTOS LEGALES QUE ESTÁN IMPLÍCITOS EN UN CAMBIO DE ESTA MAGNITUD, PUES LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL REQUIERE DE LA ADAPTACIÓN A PROCESOS DIGITALES DE LAS ÁREAS CLAVES DE LA COMPAÑÍA, ASEGURANDO EL CUMPLIMIENTO LEGAL Y LA PROTECCIÓN DE LOS INTERESES DE LA EMPRESA herramientas formativas con el objetivo de asegurar el éxito de este proceso de transformación que requiere de una evolución de nuestra cultura corporativa. Aquí tiene un rol fundamental la Universidad Corporativa Prosegur donde contamos con formación en estas nuevas metodologías de trabajo. Además, el área de Innovación de Prosegur, a través de la Universidad Corporativa Prosegur, pone a nuestra disposición cursos y webinars sobre el uso de nuevas tecnologías, impartidos por profesores del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT).

¿Cómo manejan el Compliance, cuentan con Compliance officers especializados y dedicados a ello -en exclusiva- en la empresa?

En Prosegur contamos con una unidad interna de Cumplimiento, independiente del Área Legal y liderada por el director de Cumplimiento de Prosegur que, a su vez, cuenta con el apoyo de los oficiales de Cumplimiento de cada uno de los países en los que estamos presentes, todos ellos especializados y con una enorme experiencia.

La Unidad de Negocio de Alarmas de la cual usted es global business Legal partner, liderando proyectos estratégicos a nivel mundial, ¿cuál ha sido el impacto de la pandemia en este negocio?

Prosegur Alarms registró una reducción de las ventas de un 29,6% con respecto al año anterior. La reducción del volumen en la facturación se debió fundamentalmente a la desconsolidación de España y la tasa de cambio negativa en Iberoamérica. En cualquier caso, la unidad ha reportado un crecimiento orgánico positivo del 15,9%, a pesar de la ralentización de la actividad comercial en varias geografías. En este sentido, me gustaría destacar que la demanda y el potencial de crecimiento en el negocio de alarmas se ha mantenido. De hecho, se observa como la recuperación de la actividad es muy rápida tan pronto como se levantan las restricciones a la movilidad en los países en los que operamos. En el caso particular de España, Movistar Prosegur Alarmas ha multiplicado por cuatro la ratio de crecimiento histórico en este mercado. Y, en el conjunto de las geografías donde tiene actividad esta unidad de negocio, la base total de conexiones superó a final del año las 604.000.

Vemos muchas iniciativas publicitarias y también nuevas apuestas como como Movistar Prosegur Alarmas en España. ¿Qué retos supone para usted y su equipo este incremento y diversidad de la actividad?

El crecimiento que está teniendo Prosegur Alarms no

SOBRE DIOLIMAR GARCÍA



Abogado y mediadora con más de 15 años de experiencia en asesoramiento jurídico de empresas y negociación en asuntos corporativos, mercantil, Civil, Tecnologías de la Información, Propiedad Intelectual y Protección de Datos.

Nació en Caracas, Venezuela donde obtuvo el título de abogado por la Universidad Católica Andres Bello e inició como profesional del Derecho en las firmas de Abogados Menpa y D'Empaire Reyna y como abogado in-House en el Grupo Casino. En el año 2004, consiguió el título de máster en Asesoría Jurídica de Empresas por el Centro de Estudios Garriques y el título de Licenciado de Derecho por la Universidad Complutense.

En Madrid, se inició en el sector Bancario en AllFunds Bank. Seguidamente ejerció como abogado de la firma Bufete Mercantil M&B Abogados durante dos años, asesorando a empresas del sector de la iluminación, tecnología y distribución. En el año 2007, se incorporó a Indra, donde estuvo 10 años siendo su último cargo global Legal manager. En el 2014 concluyó el Programa de Desarrollo Directivo de la EOI y en el 2017 se incorporó en Prosegur, como directora de Legal Corporativo. Está casada y tiene dos hijos.

sólo en España, sino en los demás países en los que está presente, nos obliga a que desde el Área Legal acompañemos más de cerca al equipo comercial y operativo, bajo un modelo end-to-end en la toma de sus decisiones estratégicas, asegurando la viabilidad jurídica de proyectos, alianzas e iniciativas en todos sus ámbitos, protegiendo los intereses de Prosegur.

Además, es director Jurídico responsable de la gestión de Litigios Laborales en Brasil (Causas Trabalhistas), liderando un equipo local de 30 personas. ¿Ha tenido éxito el proyecto allí? El Proyecto Causas Trabalhistas en Brasil está reconocido como un caso de éxito en Prosegur v es un buen ejemplo de cómo a través de la tecnología somos capaces de generar estructuras de trabajo mucho más productivas y eficientes. Cuando asumí la responsabilidad de este proyecto contábamos con un elevado número de procesos activos. Levantamos varias iniciativas de Transformación Digital que implicaron tanto la optimización del equipo de abogados y analistas; el



EL PROYECTO CAUSAS TRABALHISTAS EN BRASIL ESTÁ RECONOCIDO COMO UN CASO DE ÉXITO EN PROSEGUR Y ES UN BUEN EJEMPLO DE CÓMO A TRAVÉS DE LA TECNOLOGÍA SOMOS CAPACES DE GENERAR ESTRUCTURAS DE TRABAJO MUCHO MÁS PRODUCTIVAS Y EFICIENTES

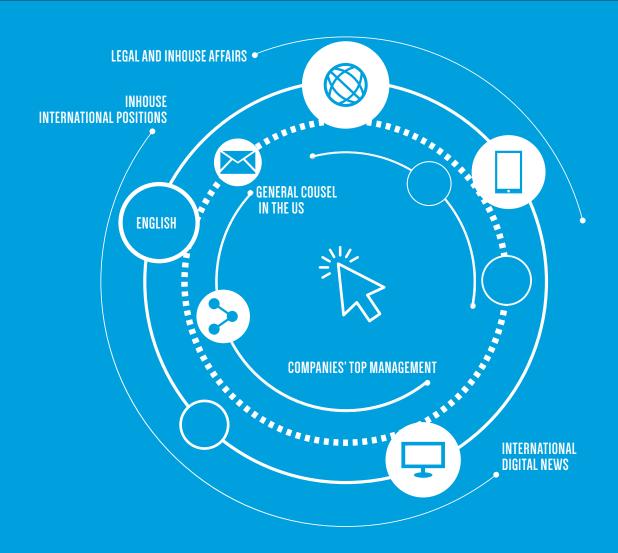
desarrollo de un sistema que permitiera gestionar, a través de un workflow, toda la vida de los procesos laborales desde su registro hasta su cierre; la incorporación de Inteligencia Artificial (IA) en el análisis y toma de decisiones inteligentes para definir si conviene acordar o litigar; la digitalización de la documentación de toda la vida laboral del empleado; la robotización de procesos como el del propio registro del litigio hasta el proceso de pago del mismo; entre otros. Tras la ejecución de estas iniciativas, hemos conseguido reducir el número de procesos a más de la mitad y hemos generado unos ahorros importantes para la empresa.



INHOUSECOMMUNITYUS

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





Follow us on









Como experta en asuntos Legales/Corporativos es responsable de gestionar y proteger los derechos de Propiedad Intelectual e Industrial del Grupo Prosegur. ¿Cuáles son los asuntos más frecuentes que tiene que liderar desde estas especialidades? La Propiedad Intelectual e Industrial (PI) es uno de los bienes más apreciados de la empresa. Sin embargo, en algunos casos por desconocer las ventajas que supone su protección, ignoramos activar dicha protección y establecer políticas que garanticen la titularidad de los derechos frente a la competencia. Para ello, conviene que las empresas dispongan de un modelo interno de gestión integral que promueva la innovación y la optimización de los procesos internos.

En el proceso de innovación y de Transformación Digital de Prosegur es fundamental tener siempre presente sus activos intangibles, protegidos legalmente bajo la forma de Propiedad Intelectual o Industrial y que son los derechos exclusivos sobre sus invenciones, diseños, desarrollos, circuitos integrados, marcas, signos distintivos, logotipos, lemas comerciales y otros elementos relacionados con el mercado, la industria y el comercio. En este sentido, también los nuevos desarrollos y soluciones tecnológicas, en los que Prosegur invierte durante su Transformación Digital, deben estar protegidos bajo los mismos criterios y la actuación del abogado experto en esta materia será determinante. Contamos con una Política Corporativa de Gestión

de la PI, como pilar fundamental de dicha gestión. Hemos creado un Comité de PI para supervisar la aplicación y evolución de la Política Corporativa de PI y tenemos una Oficina de Gestión de la PI, cuya función es ayudar a Prosegur a gestionar su PI de forma que fomente más eficazmente su uso y desarrollo en aras del beneficio económico y social.

Sabemos que el área Legal de Prosegur se encuentra en plena Transformación Digital y busca aplicaciones innovadoras que ayuden en la automatización de documentos (RPA), entre otros. En qué otras fases o servicios se está aplicando el Machine Learning o la Inteligencia Artificial? El área Legal se apoya en el uso de estas herramientas para ser más agiles y eficientes en los servicios de soporte que ofrecemos a nuestros clientes internos. Ejemplo, de ello es la gestión de los litigios en Brasil, que como ya he comentado, hemos incorporado un algoritmo que nos determina la probabilidad de condena o de alcanzar un acuerdo. Además, disponemos de herramientas de robotización para envío de requerimientos legales, motores de búsqueda sobre posibles infracciones de derecho de marca o usurpación de identidad, entre otras.

Estamos totalmente alineados con la Transformación Digital de la empresa y estamos en constante búsqueda de mejoras de desarrollo de nuestro departamento. Por ejemplo, una de las últimas

iniciativas que hemos impulsado ha sido la de sumarnos al programa de Innovación Abierta -Come In- de Prosegur, para buscar en el ecosistema emprendedor start ups que nos ayuden a implantar una herramienta que automatice la revisión y análisis de contratos.

Estamos convencidos de los beneficios que implican el uso de estas tecnologías, si bien velamos por la debida supervisión de las mismas, asegurando la ética, evitando sesgos discriminatorios de los algoritmos y la invasión de la privacidad.

También cuidan de la seguridad y ciberseguridad, prueba de ello es su reciente acuerdo con Microsoft. ¿Cómo impactará esta alianza en el área Legal? Desde el área Legal, lideré la negociación de los términos de este acuerdo con Microsoft. la alianza

entre ambas entidades se centrará en la aceleración de los programas de transformación digital en los que está inmerso Prosegur. Sumaremos a nuestra arquitectura tecnológica actual la plataforma Microsoft Azure y sus capacidades de Inteligencia Artificial. Con ello, queremos acelerar la automatización de procesos, incrementar nuestra conectividad, ganar en flexibilidad, optimizar las operaciones y, finalmente, lograr una estructura más productiva.

Siempre con las máximas garantías en cuanto a seguridad, privacidad de la información y cumplimiento normativo, aspectos sobre los que trabajamos, desde el área Legal.

La alianza, además, establecerá grupos de trabajo con el objetivo de potenciar los productos actuales de Prosegur y desarrollar nuevos servicios. Como resultado de estas iniciativas en innovación. esperamos generar nueva propiedad intelectual

SOBRE PROSEGUR

En la actualidad, Prosegur está presente, con alguna de sus líneas de negocio (Prosegur Security, Prosegur Alarms, Prosegur Cash, Cipher y Prosegur AVOS), en 26 países de cinco continentes. El grupo facturó 3.463 millones de euros en 2020, cuenta con un equipo de más de 150.000 personas y es, junto con su filial Prosegur Cash, la única empresa de seguridad española cotizada con todo el rigor y el cumplimiento de altos estándares de gobierno

sobre la que se construirá una propuesta de valor totalmente diferencial.

A la hora de realizar contrataciones externas en algún asunto, ¿cuentan con "firmas de cabecera" o paneles de firmas habituales o son abiertos a cambiar a probar nuevas opciones?

Nos apoyamos de nuestra área de Compras en la selección de nuestros asesores externos. Nos decantamos por firmas reconocidas según el asunto y país de que se trate, siempre abiertos a probar nuevas opciones.

Mujer profesional de éxito del ámbito Legal, ¿le ha resultado sencillo compaginar su vida personal con el éxito profesional? ¿Cree que la igualdad real en el ámbito laboral está más cerca?

Ser abogado no resulta sencillo para ninguno de los

que nos dedicamos a esta profesión. Los cambios normativos y la competitividad del sector, que cada vez está siendo más especializada, nos empuja a estar en constante formación y crecimiento. En este sentido, afronto con mucha ilusión dos nuevos proyectos. El primero lo iniciamos a principios de año cuando Prosegur lanzó el Programa #EmpoweredWomen. Una iniciativa en la que la compañía ha identificado un grupo de mujeres de alto potencial y con el que espera reforzar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad. Para ello, contamos con un plan de carrera individualizado. Además, tenemos sesiones de networking interno y

El segundo proyecto lo inicio en septiembre y es un Programa Superior de Dirección y Administración de Empresas por la EAE Business School al que he accedido a través de una beca dentro de su programa de desarrollo de talento femenino.

sesiones grupales con Promising Women cada dos

meses a lo largo de dos años.

Por último, en los aspectos más personales, me gustaría resaltar la importancia de optimizar el tiempo para compaginar la vida personal con la profesional, sabiendo distinguir entre lo urgente y lo importante. Creo en la meritocracia e igualdad de oportunidades para todos aquellos que con esfuerzo, talento y pasión pretenden alcanzar sus objetivos profesionales. Confío en la constante formación, en saber afrontar las dificultades con esfuerzo y espíritu de lucha, en creer en uno mismo, en aprender a escuchar y considerar la opinión de los demás. De esta forma, ser mejor día a día para conseguir funciones de liderazgo en la toma de decisiones estratégicas frente a los retos que nos depara el futuro.

COMPROMETIDOS CON UN FUTURO SOSTENIBLE

Cuando un abogado deja un bufete como Morais Leitão a los 36 años, lo normal es que uno levante la ceja. Más aún cuando dicho abogado era uno de sus socios más jóvenes, con tan sólo 31 años. Sin embargo, Rui de Oliveira Neves es la clara excepción a la regla. Durante los últimos ocho años, ha construido una de las mayores y más sofisticadas estructuras jurídicas internas de Portugal. El equipo que dirige Rui abarca España, Brasil y África. Durante esta entrevista, nos adentramos en los entresijos de Galp y comprendemos lo que se necesita para ser seleccionado en su panel de abogados. Como descubre Iberian Lawyer, la experiencia y el conocimiento del sector pueden ser más importantes que el tamaño de un bufete. También conocemos las ambiciones de Galp en materia de cambio climático y su objetivo de reducir las emisiones absolutas de las operaciones en un 40% y de ser netas en todos los ámbitos en 2050.

por michael heron



Después de quince años trabajando como abogado en el sector privado, ¿qué le hizo entrar en una empresa como Galp?

Estaba muy contento con mi carrera en Morais Leitão, pero en Galp se me planteó el reto de combinar los negocios con la abogacía como parte de la función interna. La idea era crear un despacho interno y desarrollar algo basado en un enfoque profesional, similar al de un despacho de abogados. Esto despertó mi interés y para mí tenía mucho sentido seguir este proyecto.

¿Cuántas personas trabajan en el departamento jurídico que usted dirige? ¿Ha crecido el equipo? Desde mi punto de vista, un departamento jurídico interno es casi como un ecosistema dentro de la empresa que hay que desarrollar para apoyar a

"

la empresa en términos jurídicos adecuados. Esto incluye el cumplimiento, la economía y una mentalidad multidisciplinar. Esto equivale a un bufete interno con el tamaño necesario para apoyar a la empresa e involucrar al cliente interno y a las partes interesadas pertinentes. Los bufetes de abogados externos nos aportan la escalabilidad y su experiencia con diferentes clientes. También contratamos a profesores de Derecho para que apoyen nuestra función jurídica con experiencia y conocimientos jurídicos adicionales. Esto nos permite contar con conocimientos que se incorporan a la empresa, impartir educación y formación a nuestros abogados y mantenernos al día y al ritmo del desarrollo de los conocimientos jurídicos para desempeñar nuestras funciones lo mejor posible. No tenemos un gran equipo, pero somos catorce abogados en Lisboa, cinco en España y cuatro en Brasil. Nuestra especialidad es el Derecho de la Energía. Puede ser Litigios, Corporativo, Financiero, Regulatorio, pero lo que hacemos siempre está relacionado con la Energía. Mi equipo está muy acostumbrado a trabajar con petróleo y gas, energía y renovables. Luego utilizamos despachos de abogados externos para los proyectos en los que necesitamos recursos adicionales. Por ejemplo, actualmente tenemos bajo gestión más de 12.000 expedientes de Litigios. Tenemos un equipo de cinco abogados que se ocupa internamente de las Fusiones y Adquisiciones y las finanzas, pero hay algunas transacciones y escalas en las que necesitamos recurrir a abogados externos.

¿Cómo selecciona a sus asesores jurídicos externos? ¿Tiene paneles o hace que los abogados se presenten para trabajar? ¿En qué medida valora la experiencia en el sector?

Parte del proceso de construcción de nuestro ecosistema legal interno fue la creación de un panel de asesores externos/ bufetes de abogados. Teníamos que contar con una amplia gama de profesionales en Portugal, España, Brasil y África. Pusimos en marcha un sistema de panel que nos permite relacionarnos con la comunidad jurídica para conocer sus puntos fuertes y débiles y seleccionar a los abogados más adecuados en función de sus áreas de especialización jurídica. Nuestro panel cuenta actualmente con más de 70 abogados y hacemos nuestra selección basándonos en abogados y equipos individuales, no en bufetes. Por ejemplo, tenemos un abogado que es uno de los mejores en Derecho Marítimo, que es un solo profesional y trabaja con nosotros. Desde nuestra perspectiva, no se trata de tamaño, sino de experiencia. También trabajamos con los grandes bufetes de abogados con una fuerte práctica en, por ejemplo, Derecho Público, pero al mismo tiempo externalizamos regularmente el trabajo a un experto en Derecho

ESTABA MUY CONTENTO CON MI CARRERA EN MORAIS LEITÃO, PERO EN GALP SE ME PLANTEÓ EL RETO DE COMBINAR EL NEGOCIO CON EL DERECHO COMO PARTE DEL ROL INTERNO



PERFIL PERSONAL

NOMBRE: RUI DE OLIVEIRA NEVES

LUGAR DE NACIMIENTO: LISBOA

UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD DE LISBOA

CARGO: CONSEJERO GENERAL

TRABAJA EN GALP DESDE: 2013

BUFETE ANTERIOR: MORAIS LEITÃO

NÚMERO DE PERSONAS EN EL DEPARTAMENTO JURÍDICO: 23

Público de práctica única. Uno de los puntos fuertes de nuestro proyecto se basa en la eficacia de los conocimientos jurídicos, y contamos con la confianza del consejo de administración para seleccionar tanto a profesionales individuales como a grandes bufetes de abogados. Este año estamos ampliando nuestro panel tanto en términos de cobertura como en términos geográficos para utilizarlo en España, y estimamos que terminaremos con más de 100 abogados externos.

¿Qué cambios ha observado en el mercado jurídico en la forma en que los bufetes se comunican con los directores jurídicos?

Creo que ha habido cambios sustanciales. Hicimos un estudio sobre las estructuras internas del mercado legal portugués y ayudamos a uno de los



LO QUE MÁS VALORO ES QUE EL ABOGADO ENTIENDA PERFECTAMENTE LO QUE TIENE QUE ENTREGAR

"

bufetes a crear un in-house club interno. Hemos sido muy activos en el apoyo a los despachos de abogados para que tengan un enfoque diferente del asesoramiento general, más centrado en el negocio y en el que un enfoque transversal y multidisciplinar genere valor para las empresas. Creo que también ha mejorado la comunicación, ya que la calidad y la sofisticación de los equipos internos ha aumentado en Portugal y ahora sube el listón para todo el mundo, lo que sólo puede ser positivo para el sector.

¿Cuál es su mayor frustración al trabajar con bufetes de abogados externos?

Trabajo para no frustrarme. La forma de evitarlo es alinear las expectativas. Lo primero que hacemos cuando trabajamos con un nuevo asesor externo es alinear nuestras expectativas con la prestación del servicio. Por lo tanto, nuestra única frustración es cuando no se cumplen nuestras expectativas. Predefinir el perfil de riesgo en cada escenario es también muy importante y contribuye en gran medida a reducir la posibilidad de frustración o de que las cosas no salgan como esperábamos desde el principio.

¿Y lo que más valora a la hora de trabajar con un abogado externo?

Lo que más valoro es que el abogado entienda perfectamente lo que tiene que entregar. Es el nivel de entrega que busca el cliente. Los plazos, el tipo de trabajo, la evaluación del riesgo frente a la recompensa y cómo se va a realizar y alinear, y cuáles son las soluciones. Me guío realmente por el análisis de riesgos y un enfoque orientado a las soluciones para ayudarnos a tomar las mejores decisiones.

¿Cuándo fue la última vez que un bufete de abogados le impresionó de verdad?

Creo que hay dos maneras de ser impresionado. Me gusta que me impresionen los abogados que trabajan conmigo, pero también me gusta que me impresionen los abogados que trabajan en el lado contrario. Si hacen su trabajo correctamente y defienden a su cliente, eso me causa una gran impresión. Eso significa que si en el futuro ya no

ACERCA DE RUI DE OLIVEIRA NEVES

Rui de Oliveira Neves es el director jurídico del Grupo Galp, una de las mayores corporaciones de Portugal, que comprende más de 100 empresas con ingresos anuales superiores a los 15.000 millones de euros. Rui es licenciado en Derecho por la Universidad de Lisboa. Rui completó su contrato de formación en Morais Leitão y se incorporó al bufete nada más terminar la carrera de Derecho, donde se convirtió en uno de los socios más jóvenes del bufete, con 31 años. En ML, su área de práctica se centró en Energía, Corporativo y Regulatorio, así como en Mercado de Capitales. Mientras tanto, completó un máster en Derecho y, al cumplir los 36 años, tras quince años en ML, se incorporó a Galp hace ocho años. Desde que se incorporó a la organización, ha participado en varios proyectos y operaciones emblemáticas, además de construir una de las estructuras internas más reputadas del país. Rui es también profesor (visiting scholar) en la Universidade Católica, en la Universidade Nova y en la Universidade de Lisboa, impartiendo clases de posgrado y máster en Gobierno Corporativo, Mercado de Capitales, Energía y Derecho Contractual.



NUESTRO PANEL CUENTA ACTUALMENTE CON MÁS DE 70 ABOGADOS Y HACEMOS NUESTRA SELECCIÓN BASÁNDONOS EN ABOGADOS Y EQUIPOS INDIVIDUALES, NO EN BUFETES



ACERCA DE GALP ENERGIA

Galp Energia, SGPS, S.A. es una corporación energética multinacional con sede en Lisboa, Portugal. Galp está formada por más de 100 empresas dedicadas a todos los aspectos del suministro de petróleo y gas natural, la exploración y producción de hidrocarburos, el refinado, el comercio, la logística y la venta al por menor, la cogeneración y las energías renovables. Galp fue fundada en 1999 mediante la fusión de Petrogal, Gás de Portugal y Transgás. Galp Energia, SGPS, S.A. está organizada en cuatro unidades de negocio, que son: Upstream, Refino y Midstream, Comercial y Renovables y Nuevos Negocios. La empresa lleva a cabo estas operaciones a través de cuatro filiales, que son:

- Galp Energia E&P BV y sus filiales se dedican a la explotación, exploración y producción de petróleo y gas y de biocombustibles.
- Petróleos de Portugal Petrogal, S.A. y sus filiales desarrollan actividades en el área de refinado y comercialización de petróleo crudo.
- Galp Gas & Power SGPS, S.A. y sus filiales operan en los sectores del gas natural, la electricidad y las energías renovables.
- Galp Energia, S.A., empresa de explotación e integración de servicios corporativos.

Número de personas en el departamento jurídico: 23

hay conflicto para trabajar con ellos, es la mejor manera de que yo evalúe realmente lo buenos que son y lo bien que funcionan.

ExxonMobil, Chevron y Royal Dutch Shell han sido noticia recientemente, ya que un tribunal holandés ha ordenado a esta última que tome medidas mucho más agresivas para reducir sus emisiones de carbono, en línea con el acuerdo de París. ¿Cuál es la postura de Galp al respecto?

Los litigios sobre el cambio climático acaban de salir a la luz. A medida que la sociedad exige a los gobiernos



PARA 2030, GALP SE PROPONE REDUCIR LAS EMISIONES ABSOLUTAS DE SUS OPERACIONES EN UN 40%



y a las empresas que sean más sostenibles desde el punto de vista medioambiental, aumenta el activismo medioambiental que utiliza los tribunales para presionar el cambio. Esto requiere que las empresas energéticas sean más audaces y eleven sus ambiciones en términos de objetivos de descarbonización para alinearse con las expectativas de la gente. Estoy orgulloso de que este sea el camino que está tomando Galp. El ^{2 de} junio se celebró el Día de los Mercados de Capitales, en el que Galp anunció sus ambiciones en materia de cambio climático. De aquí a 2030, Galp se propone reducir las emisiones absolutas de sus operaciones en un 40% (ámbitos 1 y 2) y la intensidad de carbono (ámbitos 1, 2 y 3) en un 40% con un enfoque basado en la producción y en un 20% con un enfoque basado en las ventas. Estas ambiciones se enmarcan en el objetivo de que Galp se convierta en una empresa con cero emisiones netas en todos sus ámbitos para el año 2050.

¿Hay algún cambio significativo en el horizonte del mercado Legal en Portugal?

Veo dos motores principales del cambio. La tecnología y las nuevas formas de trabajar, como el pensamiento de diseño, como habilitadores de la profesión jurídica se están acelerando y traerán nuevas oportunidades y mejores servicios jurídicos, apoyados en los datos. Por otro lado, el gobierno está proponiendo que los despachos puedan ser multidisciplinares como hemos visto en otros países, lo que podría ser un cambio importante para el sector legal. Al igual que la aparición de las ramas jurídicas de las cuatro grandes empresas de contabilidad en España, este cambio propuesto en la ley en Portugal podría tener un gran impacto en el mercado jurídico. También tendrá un gran impacto en la forma en que los bufetes de abogados internacionales miran a nuestra jurisdicción, y podría iniciar una tendencia en la que veamos a más de ellos abrirse en Portugal.



Leonardo está en el podium del Índice de Empresas de Defensa (ICD) sobre Anticorrupción y Transparencia Corporativa 2020 elaborado por Transparencia Internacional, ocupando el primer puesto entre 134 empresas del sector de la defensa y la seguridad de 38 países del mundo. La organización no gubernamental evalúa periódicamente (la última encuesta se remonta a 2015) el compromiso anticorrupción y de transparencia de empresas de diferentes sectores industriales y posiciona a las compañías en un ranking organizado por sectores y franjas desde la A (primera) hasta la F (última). Para la edición de 2020, Transparencia Internacional se ha basado exclusivamente en la información accesible a las partes interesadas.

"Estamos muy orgullosos de este logro - comenta a MAG el general counsel del grupo. Andrea Parrella -. Estábamos en la banda B del índice y ahora estamos en lo más alto de la banda A, los primeros del mundo en el sector. Este reconocimiento es el resultado de un decisivo cambio de ritmo y, en particular, de dos años de intenso trabajo, de un camino que ha implicado a 18 funciones de la empresa y ha exigido compartir públicamente el funcionamiento de los procesos internos". De hecho, se trata de un resultado especialmente significativo para el equipo dirigido por Parrella que, además del área Jurídica, incluye las funciones de Asuntos Corporativos, Cumplimiento, Penal y anticorrupción. Según Parrella, la amplitud de las actividades del departamento, junto con la centralidad dada por la alta dirección a los asuntos que éste regula, han permitido

"la difusión en el grupo de una cultura de la legalidad que nos lleva a hacer negocios, cuando es necesario incluso con el cuchillo entre los dientes, pero no a toda costa. No pagar el alto precio, incluso reputacional, de quienes no respetan las normas".

Entre las razones que permitieron a la empresa obtener este reconocimiento. Transparencia Internacional menciona: el nuevo Código de Ética, la mejora de las responsabilidades y los controles internos en materia de auditoría interna, compensación y cumplimiento de las normas comerciales y el nuevo Código para la Gestión de las Relaciones con Proveedores. Todas ellas actividades que implican directamente a su departamento. ¿Cómo intervienen?

Todas estas son actividades en las que actuamos como protagonistas. Nosotros somos los que construimos estos "paquetes de legalidad" y los ponemos en conocimiento del Consejo de Administración, del órgano de supervisión y del órgano de coordinación para la prevención de la corrupción. Este último está formado por los presidentes de los órganos corporativos y se reúne periódicamente para supervisar y mejorar el marco de normas que nos hemos fijado. Se trata de un órgano no contemplado en la ley, pero del que nos hemos dotado desde 2014, lo que da fe de la centralidad que estos temas tienen para nuestra empresa. Cuestiones de las que se ocupa personalmente la función jurídica y de cumplimiento. En el sentido de que los piensa, los propone, los elabora y finalmente los pone en conocimiento del consejo de administración para su aprobación.

¿La dirección también se encarga de actualizar estos documentos y de vigilar el correcto cumplimiento de sus normas?

Nos encargamos de algunas actividades de verificación, en el sentido de que llevamos a cabo una evaluación continua de los riesgos para controlar concretamente si se vigilan adecuadamente, además de participar activamente en los procesos de formación internos v. en algunos casos, externos (Leonardo también forma a los promotores comerciales sobre las normas internas). A continuación. la función de auditoría interna. que lleva a cabo un control denominado de "tercer nivel", se encarga obviamente de la verificación del cumplimiento de las normas a posteriori.



LA CULTURA DE LA LEGALIDAD NOS LLEVA A HACER NEGOCIOS, CUANDO ES NECESARIO INCLUSO CON EL CUCHILLO ENTRE LOS DIENTES. PERO NO A TODA COSTA

Más allá del trabajo que el departamento realiza en estos proyectos, también los pone en práctica. Estoy pensando en el código para la gestión de las relaciones con los proveedores y el uso de abogados externos. ¿Cómo ha cambiado el nuevo código su relación con los bufetes de abogados?

De manera radical. Hace tiempo, la mera idea de pedir

tiempo, la mera idea de pedir a un abogado empresarial que firmara una declaración de pleno cumplimiento de toda una serie de requisitos -como la ausencia

de procesos penales pendientes, condenas, conflictos de intereses. sucursales o miembros del bufete residentes en paraísos fiscalesnos hacía sonreír. Todos estos son perfiles que ahora verificamos puntualmente en virtud de las normas que nos hemos fijado, incluso para las relaciones con los proveedores de servicios jurídicos.

¿Cuáles son las principales provisiones del código?

Contiene importantes directrices relacionadas con el respeto de los principios y derechos fundamentales. Por ejemplo, se prevé el repudio de la trata de personas. En general, nuestros proveedores deben cumplir puntualmente, según el ordenamiento iurídico, las normas sobre salarios, horarios de trabajo, salud y seguridad. Los proveedores también deben aceptar las normas establecidas en nuestros códigos anticorrupción (según el Decreto Legislativo 231/2001) y de ética,

DATOS 2020

Ingresos (M€)

Nuevos encargos (M€)

Fuente: Iberian Lawyer

incluyendo la petición de evitar prácticas insanas en las relaciones con los recursos individuales que gestionan la relación con ellos en nombre de la empresa. Por último, introducimos el cumplimiento de la normativa medioambiental más reciente.



NOSOTROS SOMOS LOS OUE CONSTRUIMOS ESTOS "PAQUETES DE LEGALIDAD" Y LOS PONEMOS EN CONOCIMIENTO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

¿Cómo funciona la asignación de mandatos legales en Leonardo?

Varía en función del tipo de servicio solicitado. Para los litigios y los asuntos de asesoramiento especialmente complejos que no podemos gestionar internamente, nos apoyamos en profesionales y despachos que reúnen los mejores requisitos para poder abordar el mandato específico. Todo ello, obviamente, una vez que nos hemos cerciorado de la plena posesión de los requisitos de integridad previstos en nuestro código, cuyo respeto es fundamental para nosotros no sólo en la fase de selección, sino también en la ejecución del contrato, bajo pena de rescisión de la relación.

En qué casos se recurre a procedimientos de licitación?

Para las transacciones extraordinarias. Esto se debe a que hay un gran número

SOBRE ANDREA PARRELLA

Andrea Parrella es el general counsel del Grupo Leonardo desde junio de 2014. Tras licenciarse en Derecho. Andrea se hizo abogado y comenzó su carrera en el Instituto Italiano de Reconstrucción Industrial (IRI). A lo largo de los años, ocupó diversos puestos con responsabilidades crecientes en Finmeccanica y, posteriormente, en Trenitalia, donde fue director de la Unidad de Asuntos Jurídicos y Empresariales. Desde 2011 hasta 2014 fue nombrado general counsel de Ferrovie dello Stato (Ferrocarriles del Estado Italiano) y también fue miembro del Consejo de Administración de la Red Ferroviaria Italiana RFI S.p.A, TX Logistic AG y Netinera Deutschland GmbH. Actualmente, Andrea es miembro del Consejo de Administración de Leonardo MW Ltd y Elettronica S.p.A., presidente de Leonardo Global Solutions S.p.A. y vicepresidente de Telespazio S.p.A. En 2016, también fue nombrado presidente suplente del Istituto Grandi Infrastrutture.

de proveedores potenciales de servicios relevantes y, por lo tanto, dependiendo del alcance geográfico de la operación, involucramos a un panel de bufetes. Colocamos a los bufetes en competencia de acuerdo a un

LEONARDO EN EL MUNDO

Canada, USA, Brazil, Argentina, Chile, Spain, UK, Italy, Germany, Poland, Romania, Turkey, Russia, Africa, Saudi Arabia, Kuwait, UAE, Qatar, Bahrein, Thailand, Singapore, Malesya, China, Korea, Japan, Australia.

Fuente: Iberian Lawyer



procedimiento claro y sencillo. Básicamente, nos inspiramos en el código de contratos públicos, evaluando la oferta según una mezcla de valor técnico y oferta económica. La parte técnica suele tener mayor peso que la económica, yo diría que 60 a 40. Hacemos esto también para desalentar las prácticas de dumping entre los estudios.

¿Qué criterios utiliza para medir el componente técnico?

Evaluamos el grupo de trabajo, la trayectoria de las operaciones realizadas en ese sector concreto, intentando captar los perfiles de mayor calidad de la oferta. Respecto a la parte económica, sin embargo, comparamos los valores absolutos. Siempre pedimos una indicación de un techo de gasto máximo, que debe describirse con el mayor detalle posible para evitar sorpresas desagradables.





SOBRE LEONARDO

Es uno de los principales actores mundiales en el sector aeroespacial, de defensa y seguridad, proveedor de soluciones globales y un socio de confianza a largo plazo para gobiernos, instituciones y empresas. Ofrecen tecnologías de vanguardia y de doble uso, que satisfacen tanto los requisitos militares como los civiles. En colaboración con sus clientes, trabajan para reforzar la seguridad mundial, proteger a las personas, los territorios, las infraestructuras y las ciberredes. Garantizan la gestión segura de espacios aéreos, marítimos y urbanos, así como de eventos a gran escala.

Cuentan con un sólido legado industrial, reforzado por la experiencia de nuestra gente y la búsqueda continua de la innovación. Apoyados en un modelo de negocio sostenible, siguen una trayectoria de crecimiento a largo plazo que garantiza la creación de valor para todas las partes implicadas.

¿Cuántos y cuáles son los estudios dentro de su registro de proveedores?

El registro está dividido por temas y por regiones geográficas. Al tener un desarrollo empresarial basado en un 80% en el extraniero. con el tiempo nos hemos dotado de un panel de estudios muy amplio e internacional. En este momento hay unos 350 estudios. Intentamos tener debidamente en cuenta las marcas italianas que tienen un alcance internacional, pero, aunque tenemos bastante éxito en el radio europeo, tenemos menos éxito cuando lo cruzamos. A excepción de algunos estudios propios que han creado escritorios en otras regiones del mundo, de hecho, los demás suelen recurrir a los mejores amigos. No nos parece fructifero pasar por un anillo intermedio y por eso

Equipo Profesional Legal, Asuntos Corporativos, Cumplimiento, Penal y Anticorrupción



estructuras organizativas

personas que dependen jerárquicamente de la estructura central de la empresa

Más de

personas de las filiales que dependen funcionalmente de la estructura central

Fuente: Iberian Lawyer



HACE TIEMPO TE SALÍA UNA SONRISA ANTE LA MERA IDEA DE IR A PEDIR A UN ABOGADO EMPRESARIAL OUE FIRMARA UNA DECLARACIÓN PARA LA PLENA POSESIÓN DE UNA SERIE DE REOUISITOS

preferimos contactar directamente con las realidades locales.

¿Con qué frecuencia se revisa el

No hay una cadencia específica. Más bien hay un proceso de revisión constante y dinámico.

Leonardo fue nombrada empresa "líder" por su compromiso con la

promoción de los diez principios del Pacto Mundial relativos a los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente, la lucha contra la corrupción y el apoyo a las iniciativas de apoyo a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) promovidos por las Naciones Unidas. Además de los criterios más tradicionales relativos a las competencias y la calidad de los proveedores legales, ¿prestan también atención a sus compromisos en estas cuestiones? Si es así, ¿cuáles en concreto y qué "peso" tienen en la asignación del mandato y en la inclusión en la lista de proveedores?

Se trata de un proyecto, el de la promoción de los principios del pacto mundial, que llevamos a cabo desde hace algo más de un año y en el que creemos firmemente y que, ciertamente, aún no ha permeado del todo nuestras normas y procesos. Estoy segura de que se absorberá rápidamente en el tejido empresarial y que no tendremos

> problemas para que este tipo de cuestiones adquieran cada vez más importancia en las relaciones con los proveedores y en la gestión de las relaciones con los recursos humanos.

Hablemos de la diversidad en el mercado de los servicios jurídicos. Es otro gran tema en el que las grandes empresas del mundo están estimulando a los despachos de abogados, a través de iniciativas que requieren acciones específicas.

¿Cree que Leonardo también puede desempeñar un papel relevante?

El momento es propicio, sin duda estamos reflexionando sobre ello. Ciertamente, Leonardo, así como las demás grandes empresas que mueven una importante porción del negocio del mercado de los servicios jurídicos, pueden y deben desempeñar un papel importante en el cambio de las costumbres de los proveedores. Además, Leonardo presta una atención especialmente sensible a la

diversidad. Podríamos empezar pidiendo que se preste más atención a estas cuestiones y, tal vez, en un momento posterior, solicitar medidas específicas.



Cuando Iberian Lawyer entrevista a directores juridicos y clientes de bufetes por todo el mundo, hay un tema común que se repite. Los clientes están empezando a preocuparse más por la experiencia y la especificidad del sector que por el tamaño o la dimensión de un bufete de abogados. Esta es claramente una oportunidad en la que se ha centrado Vanessa Rodrigues Lima, fundadora de VRL Legal. A pesar de los retos que supone iniciar un nuevo proyecto en una época de pandemia y de incertidumbre económica, resulta admirable que Rodrigues Lima se embarcara en su nueva andadura hace menos de tres meses. Nacida en Brasil, se trasladó de Río a Lisboa a los seis años y ha desarrollado toda su carrera profesional en Portugal. Hablamos con Vanessa de por qué los clientes individuales (Private Clients) requieren un enfoque diferente, y del tipo de relación y de abogado que valoran.

por michael heron

Tenemos entendido que nació en Brasil, ¿cómo acabó en Portugal?

Sí, nací en Río de Janeiro. Soy nieta de un portugués de origen que emigró a Río de Janeiro. Debido a las vicisitudes de la vida, a los seis años, mi familia materna regresó a Portugal. Dejé a mi padre y al resto de la familia en Brasil. A pesar de ello, sigo teniendo un fuerte vínculo con Brasil, entre otras cosas porque conservo esta parte de la familia. Hasta el comienzo de la pandemia, las visitas a Río de Janeiro eran anuales. Quiero que esta situación pase para poder volver, pues ya la echo mucho de menos. Por no hablar de los innumerables clientes brasileños con los que mantengo una relación especial y estrecha. Como también mantengo un acento brasileño, los clientes se sienten cómodos al comunicarse conmigo. Esto es muy especial.

¿Qué le atrajo inicialmente a la carrera de abogada?

Desde que era joven, la respuesta a la típica pregunta: "¿Qué quieres ser de mayor?", la tenía en la punta de la lengua: Abogado. Ingenuamente, aún no entendía el significado de la profesión. Pensaba que lo que me esperaba era el mundo de las series de televisión. Hoy sé que, a pesar de no ser un camino de rosas, la vida de un abogado, especialmente en mi área de especialización - Inmigración e Inversión Extranjera, puede

ser muy desafiante y gratificante a pesar de la gran responsabilidad que conlleva. Pero debo decir que me encanta la sensación de confianza y satisfacción de los clientes. Eso es lo que me motiva.

¿Quiénes fueron las mayores influencias en los inicios de su carrera y qué le enseñaron?

La respuesta a esta pregunta podría parecer ingrata, porque siento que todos los que han trabajado conmigo han contribuido a lo que soy hoy. Especialmente el haber trabajado en tres despachos de abogados de gran calidad. Estoy muy agradecido por los conocimientos y la confianza que he adquirido a lo largo de mi trayectoria.

Pero debo decir que en las tres oficinas por las que he pasado, además de haber hecho grandes amistades en todas ellas, al menos una persona fue una influencia positiva y activa en mi carrera en cada una de ellas.

No puedo dejar de mencionar a mi primera "jefa", Sara Sousa Rebolo, quien, a pesar de tener una edad muy cercana, me enseñó qué actitud había que tener ante el reto profesional que se avecinaba. Ella me enseñó lo que era el trabajo duro y me demostró que con esfuerzo y compromiso era posible crecer. Sin duda, ¡mi aspecto de "adicta al trabajo" viene de Sara!

DEBO DECIR QUE ME ENCANTA LA SENSACIÓN DE CONFIANZA Y SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES. ESO ES LO OUE ME MOTIVA



(Risas) ¡Fue, sin duda, una gran escuela!

Más recientemente, durante mi estancia en Abreu Advogados, tuve el privilegio de trabajar con la mejor abogada en Derecho Inmobiliario - Renata Silva Alves, un área que despierta mi interés. Con ella me di cuenta del valor del trabajo en equipo y de la empatía que debemos tener y cultivar con el cliente. Pero hubo muchos otros que me dejaron huella: desde el personal administrativo, la secretaría hasta los abogados en prácticas y los socios. Algunos de ellos de forma negativa, por supuesto. Pero no dejaron de contribuir a mis conocimientos.

Ha desarrollado la mayor parte de su carrera en Abreu Advogados, ¿qué la llevó a iniciar su propio proyecto?

A pesar de ser joven, tengo muchas ideas y proyectos que quiero desarrollar, en el ámbito del Derecho y más allá. Sentí que había llegado el momento de iniciar mi aventura en solitario. de conquistar mi espacio, mis sueños, de hacer las cosas a mi manera. Y debo decir que ha sido una aventura increíble! Creo que muchos tenemos ese deseo, pero muy pocos están dispuestos a arriesgarse, a dejar un trabajo "estable" para iniciar un proyecto propio. Y sí, es mucho trabajo, mucha responsabilidad, con muchos

quebraderos de cabeza de por medio, pero al final del día, cuando miramos el producto de nuestro trabajo y nos sentimos orgullosos de lo que hemos producido y conseguido, confirmamos que ha merecido la pena. Vivo mi profesión de forma muy intensa. Mi área de especialización está muy involucrada con la vida personal de los clientes y siento los problemas de los clientes como propios. Es este toque personal el que quiero imponer en VRL Legal.

MI ÁREA DE ESPECIALIZACIÓN ESTÁ MUY INVOLUCRADA CON LA VIDA PERSONAL DE LOS CLIENTES Y SIENTO LOS PROBLEMAS DE LOS CLIENTES COMO PROPIOS



SOBRE VANESSA RODRIGUES LIMA



Vanessa cuenta con cerca de diez años de experiencia en el ejercicio de la abogacía. A lo largo de su carrera, ha trabajado para tres reconocidos despachos de abogados en Portugal: Caido Guerreiro, CCA y Abreu Advogados. En 2021 fundó VRL Legal, una firma boutique especializada en asesorar a HNWI y clientes

privados en la Transferencia de Residencia y el proceso de Inversión en Portugal. Vanessa también ha asistido a empresas nacionales e internacionales, en procesos de Inmigración, particularmente en la reubicación de trabajadores y asuntos relacionados. Vanessa es también cofundadora de PAIIR - Asociación Portuguesa de Inmigración, Inversión y Reubicación y está certificada por el Investment Migration Council. Vanessa es licenciada en Derecho por la Universidad de Coimbra y tiene un Máster en Derecho por la Universidad Católica Portuguesa. También tiene un postgrado en Derecho Inmobiliario y un curso de Derecho de la Inmigración por la Universidad Nova de Lisboa.

¿Puede resumir lo que diferencia a VRL Legal de la competencia?

Rigor, confianza y proximidad al cliente. Estas son las tres palabras que definen mi trabajo. El cliente se siente confiado en el servicio prestado porque sabe que se hace con rigor y profesionalidad. Además, lo que es esencial en el área de Clientes Privados, es el contacto con el cliente, la respuesta oportuna. Eso marca la diferencia. Yo estoy en contacto permanente con mis clientes y sé que lo valoran mucho. Es esencial que cultivemos la empatía con los clientes, con las partes contrarias, con todos los que se cruzan en nuestro camino. Es en las situaciones más insólitas donde surge el mayor trabajo. Debemos tratar todas las situaciones como potenciales generadoras de más trabajo, mostrando a todos los



PERFIL PERSONAL

Nombre: Vanessa Rodrigues Lima

Lugar de nacimiento: Rio de Janeiro

Universidad: Universidade de Coimbra y

Universidade Católica Portuguesa

Cargo: Fundador de VRL Legal desde abril de 2021

Firma anterior: Abreu Advogados

valores que defendemos y el rigor de nuestro trabajo.

¿Describiría su empresa como una boutique de clientes individules (Private Clients) y de particulares con un alto poder de inversión? ¿Existe una gran diferencia entre atender a estos clientes y a los corporativos?

ìSí, definitivamente. A pesar del gran interés que despierta el programa Golden Visa, actualmente tengo diversos clientes. Entre ellos se encuentran las certificaciones de Tech Visa, residencia para trabajadores altamente cualificados, inversores extranjeros con proyectos inmobiliarios, visado de residencia para inmigrantes emprendedores, procesos de nacionalidad, visados Start Up, entre otros. El tipo de asesoramiento que presto es altamente especializado y personalizado a las necesidades del cliente.

¿Cuál es su estrategia para los próximos tres años? ìLa estrategia será de

consolidación y crecimiento. Debo decir que, a dos meses del lanzamiento de VRL Legal, las perspectivas v los indicadores son extraordinariamente positivos. El siguiente paso será aumentar el equipo, sin olvidar nunca los valores que defiendo: Rigor, proximidad y confianza.

¿Cree que hay una tendencia al alza de boutiques legales en el mercado Legal portugués?

ìSí, sin duda. En el mundo de los clientes privados, lo más importante es el contacto y la proximidad con el cliente. Pero el secreto del éxito es la confianza en el asesoramiento prestado, basado en la seriedad y la profesionalidad. Desgraciadamente, el Derecho de Inmigración sólo ha empezado a ser reconocido recientemente en el mundo jurídico portugués. Pero aún nos queda mucho camino por recorrer en comparación con ciertas jurisdicciones. Los despachos de abogados medianos y grandes deberían apostar más por esta especialización porque la inmigración no se hace sólo con un Golden Visa.

Son innumerables los asuntos que surgen a diario y que tienen que ver con el Derecho de la Inmigración, no sólo de clientes particulares sino también de empresas.

DEBO DECIR OUE, UNOS DOS MESES DESPUÉS DEL LANZAMIENTO DE VRL LEGAL. LAS PERSPECTIVAS Y LOS INDICADORES SON EXTRAORDINARIAMENTE POSITIVOS



¿Qué es lo más valioso que ha aprendido desde que empezó con VRL Legal?

Que debemos creer en nosotros mismos, en nuestra valía y en que podemos conseguir mucho más de lo que pensamos. Tenemos que considerar el riesgo con cuidado, ¡pero nunca rendirnos!



Miguel Fernández Benavides, abogado del departamento de Litigación y Arbitraje de ONTIER, es, a sus 31 años, uno de los editores del blog Hay Derecho, cuya misión es promover la regeneración institucional, la lucha contra la corrupción y la defensa del Estado de Derecho. Destacado en los "Rising Stars" de Iberian Lawyer, publicados el mes pasado, su perfil, extraordinario, merecía conocerlo mejor. Este joven abogado se sincera con Iberian Lawyer y nos cuenta cómo reconoció a tiempo que la memoria no era su fuerte, por lo que descartó opositar a juez, y que cree tener las "ganas de batalla" de cualquier abogado litigante. Confiesa que le gustaría convertirse en socio de la firma que siente como "su casa", aunque sabe que le queda faena por hacer.

por desiré vidal

Antes de nada, pregunta obligada, ¿por qué estudió Derecho? ¿Le animó alguien, le viene de familia? En sus tiempos de estudiante, ¿era más de estudiar o de "caso práctico"? Empecé Derecho casi por casualidad. En mi familia no ha habido ningún otro abogado. A los 17 tenía claro que quería ir a la universidad, pero eran varias las carreras que me interesaban, sobre todo Ciencias Políticas, Derecho v Filosofía. Al final empecé Derecho porque era la carrera que podía cursar en la universidad más cercana a mi

Siempre se me dio mucho mejor la resolución de casos prácticos que sentarme a estudiar los temas para el examen. De hecho, la memoria nunca fue uno de mis puntos fuertes y por eso deseché desde muy temprano opositar para convertirme en juez.

¿Tuvo claro desde el principio que lo suyo sería el Procesal? ¿Cuándo se dio cuenta de que contaba con las cualidades necesarias para ser un procesalista de éxito?

Creo que en el fondo siempre he tenido las ganas de batalla que necesita un abogado litigador. En la carrera, sin embargo, las asignaturas de Procesal no estaban entre mis preferidas, quizás porque el enfoque era

excesivamente teórico. Me gustaba más el Derecho Mercantil, los Civiles o el Penal. Pero al final siempre prevalece la naturaleza de cada uno, y yo terminé haciendo lo que de verdad me gusta: discutir, argumentar y buscar que mi posición prevalezca.

Como abogado, comenzó en ONTIER en 2013, luego dejó la firma para ser técnico jurídico del Congreso de los Diputados, y regresó al poco más del año. ¿Cómo vivió esta experiencia fuera de la práctica privada? ¿Le gustó lo que vio pero no como para quedarse?

Siempre he creído que la política debe ser un lugar de paso, no para quedarse. Y en consecuencia, cuando decidí dejar mi profesión tenía claro que sería algo temporal. Mi año en el Congreso fue inolvidable. Formé parte de un equipo eminentemente profesional, formado y enormes aspiraciones políticas. Creíamos que podíamos cambiar España y modernizar el país, dejando atrás el "guerracivilismo" y el capitalismo clientelar que tanto nos ha venido lastrando durante las últimas décadas. Desafortunadamente, nada de eso fue posible. Aun así, volvería a intentarlo.

"EN LA CARRERA, LAS ASIGNATURAS DE PROCESAL NO ESTABAN ENTRE MIS PREFERIDAS, QUIZÁS PORQUE EL ENFOQUE ERA EXCESIVAMENTE TEÓRICO. ME GUSTABA MÁS EL DERECHO MERCANTIL, LOS CIVILES O EL PENAL. PERO AL FINAL SIEMPRE PREVALECE LA NATURALEZA DE CADA UNO, Y YO TERMINÉ HACIENDO LO QUE DE VERDAD ME GUSTA: DISCUTIR, ARGUMENTAR Y BUSCAR QUE MI POSICIÓN PREVALEZCA"

Contando en total, son ahora siete años en ONTIER. ¿Quiénes han sido sus mentores durante este tiempo? ¿Qué ha aprendido de ellos y qué, -reconoce-, le queda por aprender?

En ONTIER he tenido muchos mentores y todos ellos de un nivel profesional y humano altísimo. Algunos siguen a mi lado y otros se han ido. Pero sería injusto no destacar a Cristina Camarero Espinosa como mi principal mentora durante todos estos años. Primero confió en mí, dándome la oportunidad de entrar en el despacho, y después me trasmitió su carácter, enseñándome a pelear hasta el último centímetro del campo de juego.

¿Qué me queda por aprender? Todo. En esta profesión no es posible acomodarse. No te puedes dormir ni un minuto y tienes que estar cada día dispuesto a aprender.

¿Cómo recuerda el primer asunto "gordo" que cayó en sus manos? ¿Qué sensaciones le produce recordarlo ahora? ¿Y el último, en qué ha consistido?

El primer asunto gordo en el que pude participar fue el pleito de Martinsa Fadesa, en el que se reclamaban más de 1.500 millones de euros por responsabilidad de administradores. Cuando llegué al despacho en 2013 el asunto se encontraba ya en casación pero pude aportar mi pequeño granito de arena al gran trabajo realizado por el equipo durante años. Aunque mi aportación fue muy modesta, ahora lo recuerdo con una sensación de gran responsabilidad, muy parecida a la que siento cada vez que un cliente pone su confianza en mí. Durante el último año, con la llegada de la pandemia, me he centrado en ayudar a varias empresas de diferentes sectores

(principalmente retail, moda y hostelería) a renegociar los alquileres con sus caseros, tanto en fase extrajudicial como contenciosa. Vivimos una situación sin precedentes, una crisis económica atípica que ha puesto a miles de empresas en el límite de sus capacidades.

Como buen litigador, como buen

"MI AÑO EN EL CONGRESO FUE INOLVIDABLE. FORMÉ PARTE DE UN **EOUIPO EMINENTEMENTE** PROFESIONAL, FORMADO Y CON ENORMES ASPIRACIONES POLÍTICAS. CREÍAMOS OUE PODÍAMOS CAMBIAR ESPAÑA Y MODERNIZAR EL PAÍS. DEJANDO ATRÁS EL 'GUERRACIVILISMO' Y EL CAPITALISMO CLIENTELAR **OUE TANTO NOS HA VENIDO** LASTRANDO DURANTE LAS ÚLTIMAS DÉCADAS. DESAFORTUNADAMENTE. NADA DE ESO FUE POSIBLE. AUN ASÍ. VOLVERÍA A INTENTARI N"

abogado, le gustará ganar. ¿Ha perdido algún asunto hasta la fecha? Explíquenos cómo se recupera a nivel personal tras una derrota, con qué hobbies o qué pensamientos se distrae. Me gusta ganar pero no siempre ocurre. Si algún abogado afirma no haber perdido nunca, sencillamente miente. Ante

SOBRE MIGUEL FERNÁNDEZ BENAVIDES



Licenciado en Derecho por la Universidad de Castilla-la Mancha (2012) y máster en Práctica Jurídica Empresarial por el Centro de Estudios Garrigues (2013). En julio de 2012 fue reconocido como finalista y segundo clasificado en el Premio Jóvenes Juristas, que organizan anualmente el Centro de Estudios Garrigues y la Universidad de Navarra.

Antes de incorporarse al despacho, trabajó en el Centro de Estudios de Consumo de la Universidad de Castilla-la Mancha, llevando a cabo labores de investigación en el ámbito del Derecho de Consumo. Entre las tareas desarrolladas, participó como editor en la Revista CESCO de Derecho de Consumo. En julio de 2013, Miguel se incorporó al Departamento de Litigación y Arbitraje de ONTIER, donde actualmente presta asesoramiento en Litigios Civiles y Mercantiles de todo tipo, para empresas pertenecientes a diferentes sectores económicos (entre otros, retail, ocio, telecomunicaciones, transporte y energía) y clientes particulares.

Entre noviembre 2017 y noviembre 2018, Miguel participó en la actividad legislativa como Técnico Jurídico en el Congreso de los Diputados, asistiendo a los parlamentarios en la elaboración de proposiciones de ley, proposiciones no de ley, enmiendas a proyectos de ley y otras iniciativas legislativas.

Desde enero de 2017, colabora con la Fundación Hay Derecho y es editor del blog jurídico que lleva el mismo nombre. Además de la publicación habitual de artículos sobre actualidad jurídica, Miguel ha publicado trabajos en varias revistas, como Aranzadi Doctrinal, La Ley o Revista CESCO.



"¿QUÉ ME QUEDA POR APRENDER? TODO. EN ESTA PROFESIÓN NO ES POSIBLE ACOMODARSE. NO TE PUEDES DORMIR NI UN MINUTO Y TIENES QUE ESTAR CADA DÍA DISPUESTO A APRENDER"

la derrota, creo que es bueno analizar los errores o lo que podría haberse hecho de otro modo, porque de esto se pueden extraer lecciones. Pero sobre todo, creo que lo más importante es no detenerse en la derrota más de la cuenta ni dedicar demasiado tiempo a lamerse las heridas. A esta profesión hay que venir llorado de casa.

En el medio donde escribe. entre otras cosas, se lucha abiertamente contra la corrupción y en pro de la transparencia de las administraciones e instituciones, organismos públicos y hasta de las empresas. ¿Resulta complicado siendo un abogado del Business Law denunciar públicamente según qué tema o eso ya no sucede? ¿O es que la corruptela se ha "normalizado" tanto que ya no es noticia, ya "no choca"? En nuestro país, la corrupción y la falta de transparencia de las administraciones son dos de los principales males presentes en la esfera pública y en cierto modo se ha normalizado. Al final, esto termina por contagiar a muchas empresas, en lo que ha venido a definirse como el "capitalismo de

amiguetes".

Desde Hay Derecho tratamos de corregir esta tendencia, promoviendo una nueva forma de entender la gestión de la cosa pública. A nivel personal, siempre he tenido claro que los abogados en ejercicio tenemos ciertos límites, porque nos debemos a nuestros clientes.

Pero creo que esto no puede ser una excusa para cruzarse de brazos.

¿Le gustaría ser socio de ONTIER? Es hacia donde camina imagino...

Siento ONTIER como mi casa y, por supuesto, me gustaría llegar a ser socio. Pero para eso queda todavía mucho trabajo por delante.

Por último, como todo buen escritor, le gustará leer. ¿Un libro reciente que recomiende a sus compañeros de profesión? Justo ahora estoy leyendo "Los cuadernos de don Rigoberto", de Mario Vargas Llosa. Una novela ambientada en el barrio de Miraflores (Lima) y que habla sobre libertad, amor, belleza y sensualidad. Qué más se puede pedir.

SOBRE EL DEPARTAMENTO DE LITIGACIÓN Y ARBITRAJE DE ONTIER

El departamento de Litigación y Arbitraje de ONTIER representa a clientes nacionales e internacionales a los que les presta un asesoramiento completo en las distintas fases del conflicto, desde la la fase prelitigiosa, con la finalidad de evitar el procedimiento judicial y, en caso de no ser posible, en la fase litigiosa para lograr el mejor resultado para los intereses del cliente.

En los últimos años ONTIER ha representado a empresas de gran tamaño y multinacionales, pero también a pymes de diferentes sectores (entre otros, telecomunicaciones, seguridad, energía, agroalimentario, financiero, industrial, retail, ocio y restauración). El equipo, compuesto actualmente de más de 15 abogados que actúan en todo el territorio nacional, destaca por la llevanza de casos de gran complejidad técnico jurídica e importante cuantía. En la actualidad, cuenta con una cartera de litigios en tramitación cuya cuantía en disputa supera los 3.000 millones de euros.

AUREN LANZA AWL, "AUREN WOMEN'S LEADERSHIP", APP PARA POTENCIAR **LA IGUALDAD DENTRO DE LA FIRMA**



Auren ha lanzado Auren Women's Leadership, una aplicación para potenciar la igualdad efectiva y el talento femenino dentro de la compañía. Desde Iberian Lawyer hemos querido saber cómo funciona esta aplicación y qué novedades incorpora al día a día de la firma. Nos lo cuenta Pilar Sánchez-Bleda, sociadirectora del área de Media & Technology de Auren España.

Sois pioneros en poner en marcha una App de este tipo ¿qué os motivó

Aunque la defensa y la promoción de la igualdad siempre han sido valores centrales de la firma, sentíamos que hacía falta involucrar de verdad a todas y todos los empleados a través de un proyecto que pudiéramos compartir. El departamento que dirijo está muy vinculado a la tecnología y pensamos que podía ser el mejor canal para llegar a todo el mundo y una buena forma de potenciar la diversidad, la igualdad efectiva y el talento femenino dentro de la compañía sin barreras. Además, nos dimos cuenta de que no existía ninguna iniciativa de este tipo en las firmas y que era hora de probar nuevas formas de hacer las cosas.

Imaginamos que lo veíais necesario, pero ¿lo veis "rentable"?

Cualquier iniciativa que tenga que ver con el fomento de la diversidad siempre será rentable. La diversidad es sinónimo de riqueza y aporta múltiples perspectivas que siempre ayudarán, por ejemplo, en la toma de decisiones de la empresa. La dirección de la firma siempre saldrá ganando. Además, este tipo de acciones creo que contribuyen a mejorar el clima laboral y hacen crecer el sentimiento de pertenecer a una organización que se preocupa seriamente por estos temas. Creo que eso siempre será una buena inversión. Además, si trabajamos duramente por conseguir la igualdad a través del canal que sea, siempre redundará en un beneficio económico para la compañía. Está más que demostrado que las empresas que apuestan por la diversidad en sus plantillas llegan a tener un beneficio de entorno a un 15% de media. La igualdad siempre multiplica.

¿Qué funcionalidades ofrece y cuántas usuarias tiene? ¿está abierta a hombres y mujeres o es solo para féminas?

La aplicación está abierta a

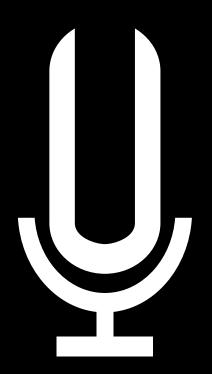
todas las trabajadoras y trabajadores de la firma. La idea también es poder llegar a tener una buena "radiografía" que recoja las diferentes perspectivas y diversidades de la compañía. Dentro de AWL hay un canal de noticias de actualidad relacionadas con la diversidad y un foro abierto al que todo el mundo puede tener acceso para debatir sobre cualquier tema que crean necesario y compartir experiencias. También pensamos que era importante ofrecer educación y formación al respecto, por lo que la app también cuenta con un canal de aprendizaje con talleres en temáticas de igualdad y talento. Además, a través de AWL se puede acceder a un canal de apoyo de forma anónima, para que los empleados que lo deseen puedan comunicar sus quejas o problemas en este sentido y que escalen hasta los comités encargados de canalizarlos. Contamos con comités de incumplimiento de código ético o de prevención del acoso, por ejemplo.

"EL PLAN DE IGUALDAD DE AUREN ES UNA DE LAS ACCIONES MÁS IMPORTANTES, CON MEDIDAS CALENDARIZADAS A CINCO AÑOS VISTA CON EJES TAN IMPORTANTES COMO LA NECESIDAD DE HOMOGENEIZAR EL LENGUAJE INCLUSIVO. LA PROMOCIÓN E IDENTIFICACIÓN DEL TALENTO FEMENINO EN LA ORGANIZACIÓN O LA NECESIDAD DE GENERAR UNA CORRIENTE DE INSPIRACIÓN A TRAVÉS DE LA DEFINICIÓN DE LOS ROLE MODELS"



SOBRE AUREN

Auren es una de las firmas líderes en prestación de servicios profesionales de asesoramiento Legal, auditoría, consultoría y corporate. La proximidad, la calidad, la capacidad de innovación, la multidisciplinariedad, la ética profesional y la cualificación técnica y humana son algunas de las características y valores que definen la acción de Auren. Auren dispone de 950 empleados en sus 15 oficinas de España, más de 2.000 en todo el mundo y 36 oficinas permanentes en el extranjero, además de la cobertura global en más de 70 países que ofrece gracias a su pertenencia a ANTEA, la Alianza de Firmas Independientes que Auren impulsó en 2008. El último ejercicio la firma de servicios profesionales facturó 63 millones de euros.



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

SOBRE PILAR SÁNCHEZ-BLEDA



Pilar Sánchez Bleda es socia-directora del área de Media & Technology de Auren España. Antes, fundó su propio despacho, Legal & Media Advisers, en 2008, tras una larga carrera jurídica, siempre especializada en el asesoramiento de empresas del mundo audiovisual y de la industria del entretenimiento. Ha sido co-autora de varios libros sobre la legislación del mundo audiovisual en España y profesora en universidades e importantes escuelas de negocios. Pilar es representante de España en la Corte de Arbitraje de Ibermedia y recibió la Medalla de Oro al Mérito Profesional por el Foro Europa. Miembro de DENAE (Asociación Derecho del Entretenimiento).

"CUALQUIER INICIATIVA QUE TENGA QUE VER CON EL FOMENTO DE LA DIVERSIDAD SIEMPRE SERÁ RENTABLE. LA DIVERSIDAD ES SINÓNIMO DE RIQUEZA Y APORTA MÚLTIPLES PERSPECTIVAS QUE SIEMPRE AYUDARÁN, POR EJEMPLO, EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA EMPRESA [...] ADEMÁS, ESTE TIPO DE ACCIONES CREO QUE CONTRIBUYEN A MEJORAR EL CLIMA LABORAL Y HACEN CRECER EL SENTIMIENTO DE PERTENECER A UNA ORGANIZACIÓN QUE SE PREOCUPA SERIAMENTE POR ESTOS TEMAS. CREO QUE ESO SIEMPRE SERÁ UNA BUENA INVERSIÓN"

¿Se pueden transmitir a través de este canal quejas respecto a actitudes contra la igualdad y diversidad de superiores y compañeros, por ejemplo? El canal de apoyo servirá para que se puedan transmitir a la compañía denuncias/quejas o problemas relacionados con los temas de igualdad o diversidad de cualquier tipo y ámbito. Es totalmente anónimo -si así lo desea la persona- y se escala, como comentaba, hasta los comités encargados de canalizar y gestionar este canal. Por otro lado, el foro de debate es abierto

y se puede comentar y debatir acerca de cualquier tema y cuestión. En la compañía ya contamos con un código ético en igualdad de género y un protocolo de prevención del acoso. La aplicación va en línea con todo esto y se convierte en un canal más a través del cuál poder expresar y gestionar estos temas.

En cuanto a educación y formación, ¿qué tipo de talleres u opciones formativas ofrece la app?

La idea es poder ofrecer talleres

formativos y también charlas o ponencias, siempre con el foco puesto en la igualdad y el talento. Por ejemplo, a partir de septiembre empezaremos con charlas a cargo de mujeres directivas inspiradoras que sirvan de referente y compartan sus historias. También habrá talleres en igualdad de género en el ámbito laboral o charlas intergeneracionales para compartir experiencias.

Esta iniciativa forma parte del plan estratégico de la firma para fomentar la diversidad y se enmarca en el compromiso de Auren con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. ¿Qué otras acciones habéis desarrollado desde Auren?

Es importante recalcar que, de base, en la firma creamos un Consejo y un Comité de Igualdad desde el que trabajamos continuamente para este objetivo. El Plan de igualdad de Auren es una de las acciones más importantes. con 49 medidas calendarizadas a cinco años vista con ejes tan importantes como la necesidad de homogeneizar el lenguaje inclusivo, la promoción e identificación del talento femenino en la organización o la necesidad de generar una corriente de inspiración a través de la definición de los role models. También organizamos muchas charlas con directivas y expertas en igualdad y pusimos en marcha una escuela de habilidades y talento para que todas las personas que formamos parte de Auren podamos compartir ideas y ofrecer formación a los demás miembros de la compañía.



EL PLAN DE RECUPERACIÓN Y RESILIENCIA DE ESPAÑA Y SUS IMPLICACIONES EN MATERIA DE AYUDAS DE ESTADO Y DERECHO DE LA COMPETENCIA

por josé rivas

La Comisión Europea ha lanzado el mayor paquete de medidas de estímulo económico en vistas de recuperar las dañadas economías de la UE como consecuencia de la Pandemia de Covid-19, el llamado NextGenerationEU, cuyo eje central es el Recovery and Resilience Facility (RRF). Dicho plan supone una inversión de 750 billones de euros destinados a la construcción de una Europa "más verde, más digital y más resiliente", con 390 millones en subvenciones y 360 millones en préstamos. Estos fondos, unidos al presupuesto a largo plazo de la UE para el periodo 2021-2027, suponen un gasto total sin precedentes de algo más de 1,8 trillones de euros.

Para la consecución de dichos objetivos, el Reglamento (UE) 2021/241, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación v Resiliencia, se estructura en torno a seis pilares: la transición ecológica (que debe sumar el 37% de las ayudas), la transformación digital (que suma el 20% de las ayudas), el crecimiento inteligente, sostenible e integrador, la cohesión social y territorial, la salud y resiliencia económica, social e institucional, y las políticas de próxima generación.

El marco general creado por las instituciones europeas se ha ido materializando en distintos planes estatales, como el "Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia" español, aprobado recientemente por la Comisión. Este plan contempla 69,5 millones de euros en ayudas directas de aquí a 2023 que serán distribuidos en diez áreas, entre las que encontramos las relativas a medio ambiente y tecnología, pero también otras como, por ejemplo, la agenda urbana y rural, infraestructuras o educación. El principal instrumento con el que cuenta el Gobierno de España para la distribución de los fondos son los llamados "Proyectos

"UNA DE LAS PRINCIPALES DUDAS OUE SUSCITA ESTE PLAN. DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO EUROPEO. ES SU COMPATIBILIDAD CON LAS ESTRICTAS NORMAS DE AYUDAS DE ESTADO. EL ART. 107 TFUE PROHÍBE TODO TIPO DE AYUDA FINANCIERA POR PARTE DE LOS EM EN FAVOR DE EMPRESAS QUE FALSEEN O AMENACEN CON FALSEAR LA COMPETENCIA"

estratégicos para la recuperación y transformación económica" (PERTE), que se concibe como un mecanismo de impulso y coordinación de proyectos "muy prioritarios o especialmente complejos". Aunque abierto a todas las empresas, los proyectos que busquen financiación tienen que versar sobre alguna de las

áreas del Plan de Recuperación, beneficiar la fortaleza de la economía nacional, crear empleo estable y de calidad, cumplir con los plazos establecidos por la UE, etc. Una de las principales dudas que suscita este plan, desde el punto de vista del Derecho Europeo, es su compatibilidad con las estrictas normas de Ayudas de estado. El art. 107 TFUE prohíbe todo tipo de ayuda financiera por parte de los EM en favor de empresas que falseen o amenacen con falsear la competencia. El propio Reglamento 2021/241 expresamente contempla la sujeción de los planes de recuperación, transformación y resiliencia a la normativa de Avudas de estado (considerando

Para asistir a los EM en la implementación de las medidas de recuperación, la Comisión ha publicado una serie de plantillas orientativas o "templates" con

"CABE RESALTAR LA RECIENTE COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN SOBRE HERRAMIENTAS PARA COMBATIR LA COLUSIÓN EN LA CONTRATACIÓN PÚBLICA Y OPTIMIZAR EL USO DE LOS CAUDALES PÚBLICOS (COMUNICACION (UE) 2021/C 91/01). DICHA COMUNICACION HACE MENCIÓN EXPLÍCITA A LA POSIBILIDAD DE QUE DICHAS PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS SE DEN CON MAYOR INTENSIDAD EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DE COVID-19"

el fin de asegurar que los planes nacionales son compatibles con la legislación europea sobre Ayudas de estado. Dichas plantillas hacen hincapié en proyectos e inversiones en consonancia con la Estrategia Anual de Crecimiento Sostenible de la Comisión para 2021. Asimismo, se prevén posibles modificaciones para adaptar las plantillas a las necesidades que vayan surgiendo.

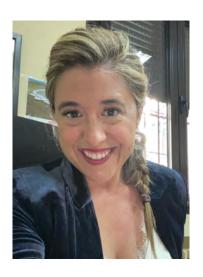
Las plantillas orientativas siguen una misma estructura relativa a cuándo (1) no hay Ayuda de estado y, por tanto, no se necesita previa notificación a la Comisión, (2) sí que hay Ayuda de estado, pero no se necesita notificación ya que la medida entra dentro de las excepciones previstas por la legislación europea y (3) existe Ayuda de estado y se requiere una notificación a la Comisión. La violación de la obligación de notificación por parte de los EM puede acarrear consecuencias importantes para las empresas receptoras de las ayudas. La Comisión podrá ordenar a los EM y, por ende, a las empresas receptoras la recuperación de las ayudas ilegales o no notificadas (más intereses) que se consideren incompatibles con el mercado interior.

Por último, existe el riesgo de que, en el marco de los planes de recuperación, los operadores económicos infrinjan las normativas en materia de Competencia ("Antitrust") con conductas tales como la manipulación de las licitaciones. acuerdos fraudulentos para la fijación de precios o intercambios de información. A este respecto, cabe resaltar la reciente Comunicación de la Comisión sobre herramientas para combatir la colusión en la contratación pública y optimizar el uso de los caudales públicos (Comunicación (UE) 2021/C 91/01). Dicha Comunicación hace mención explícita a la posibilidad de que dichas prácticas anticompetitivas se den con mayor intensidad en el contexto de la pandemia de COVID-19.

SOBRE JOSÉ RIVAS



Con más de 30 años de experiencia en Bruselas, José Rivas es una autoridad en Derecho de la Competencia, es en la actualidad socio y director de la práctica de Competencia de Bird & Bird en Bruselas y España, abarcando los artículos 101 y 102 TFUE, Ayudas del estado y control de concentraciones, entre otros. José ha representado a clientes en más de 100 casos en los tribunales de la UE, y ha ganado 3 casos ante la Gran Sala del Tribunal de Justicia. Es el editor de World Competition (Wolters-Kluwer) y ha escrito numerosos artículos sobre Derecho de la Competencia y es un ponente frecuente en conferencias. José es miembro de los Grupos de Trabajo sobre Competencia y Ayudas de Estado de Business Europe y forma parte del Comité Ejecutivo del Global Competition Law Centre. José ha sido profesor visitante en el Colegio de Europa durante 21 años. 🖶



I A PRESENCIA DE MUJERES EN EL ÁMBITO DIGITAL

por escarlata gutiérrez mayo, fiscal de la Fiscalía Provincial de Ciudad Real y miembro de WLW

Un reciente estudio realizado por la UOC cuantificó la brecha de género en Wikipedia, manifestando que solo un 11,6% de los editores identificados eran mujeres. Wikipedia, con más de 40 millones de artículos en más de 300 idiomas se trata de una enciclopedia construida mediante el esfuerzo colectivo con publicaciones generados por miles de editores voluntarios Igualmente, en Wikipedia figuran cuatro veces más artículos de biografías de hombres que de mujeres. Lo que no se ve no existe. Y esta idea en la época donde las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) y las redes sociales tienen tanta implantación cobra especial relevancia. En España teniendo en cuenta la población entre 16 y 65 años que asciende a 32

millones de habitantes, el 93% son internautas (29, 6 millones), de los que el 87% son usuarios de las RRSS (25,9 millones) En cuanto a los adolescentes (entre 14-17 años), el uso de las RRSS se eleva al 97%.

Relacionada también con esta cuestión, las mujeres escribimos notablemente menos artículos científicos que los hombres. Con relación a artículos jurídicos los autores de las principales editoriales y blogs jurídicos son varones (en torno a un 75%) En mi opinión esa falta de participación de mujeres en actividades que desarrollan en el ámbito público se debe, entre otros factores, en la falta de confianza y seguridad en nosotras mismas. Lo primero para poder conseguir algo es creer que puedes hacerlo y en esto vamos muy por detrás de los hombres.

Esta falta de confianza en nosotras mismas ya se produce desde que somos niñas o adolescentes, así lo refleja el informe PISA 2015 (Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos) Uno de los valores que mide este informe es la denominada "autoeficacia en ciencias" El mismo informe nos señala que el término "autoeficacia" se usa para describir la convicción de los estudiantes de que, mediante sus acciones, pueden conseguir los objetivos deseados, ya sea para resolver un problema difícil o lograr una meta personal. La autoeficacia en ciencias se refiere a la confianza en la propia competencia para lograr objetivos determinados que requieran habilidades científicas. Los estudiantes con bajo nivel de autoeficacia corren el riesgo de obtener peores resultados

en ciencias, a pesar de sus habilidades. En España, al igual que en casi todos los países del estudio, el índice de autoeficacia en ciencias es significativamente más alto en los chicos que en las chicas.

Por ello es tan importante el empoderamiento femenino, entendiendo por éste el proceso en virtud del cual las mujeres adquieren seguridad en sí mismas y consciencia de que los únicos límites que tienen son los que se fijen ellas mismas. Se puede dar en cualquier ámbito profesional, no solo en el sector Legal e incluso se puede aplicar también en el ámbito personal.

Fomentar el liderazgo y el talento femenino en el sector Legal es uno de los objetivos que perseguimos en Women in a Legal World, creando diversas redes de contacto y colaboración. Todo ello con la finalidad de

propiciar las condiciones para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres en el sector Legal.

Para lograr estos objetivos tienen un importante papel las TIC, por ello dentro de la asociación contamos con la Comisión #WLWTech. de la que tengo el placer de formar parte junto con excelentes juristas, con el fin de potenciar el empoderamiento digital de la mujer para reducir la brecha de género en el sector Legal, teniendo en marcha diferentes provectos, tanto formativos, como de colaboración con diferentes instituciones.

Un punto esencial para visibilizar el talento de las mujeres es utilizar las TIC y en particular las redes sociales para dar a conocer la trayectoria y los logros de las mujeres. Un ejemplo de ello fueron las Jornadas que

organizamos por la semana de la mujer en WLW, con un evento organizado por cada comisión, reuniendo a mujeres referente en diferentes ámbitos del sector Legal, y que tuvo mucha repercusión. Otro ejemplo son las diversas entrevistas a mujeres profesionales del sector Legal que se están realizado en el proyecto Mujeres Sin TECHo de Cristal.

Visibilizar el talento femenino. además de para promocionar a las mujeres ayudándolas en su carrera profesional y reforzar su autoestima y seguridad, también sirve para crear "referentes" femeninos en diferentes ámbitos que sirvan de ejemplo a las niñas y jóvenes. Trabajar en esta cuestión puede contribuir a reducir de manera efectiva la brecha de género existente en los puestos directivos en el sector Legal.

Las mujeres comenzamos a valorarnos y adquirir seguridad en nosotras mismas demasiado tarde. El tiempo perdido es difícil de recuperar. Si las mujeres comenzamos a valorarnos profesionalmente y adquirir seguridad en nosotras mismas por ejemplo 10 años después de lo que lo haga un hombre, ese tiempo no estamos enfocadas en conseguir logros profesionales. Por supuesto que luego se pueden realizar muchas actividades, pero ya partimos en nuestras carreras profesionales con desventaja. Por ello, es importante que desde niñas y adolescentes aprendamos a valorarnos y a ser conscientes de que somos capaces de cualquier cosa si nos la proponemos, siendo fundamental en esta tarea contar con referentes femeninos que nos inspiren y que nos ayuden a conseguir nuestras metas.

SOBRE ESCARLATA GUTIÉRREZ MAYO



Escarlata Gutiérrez Mayo, fiscal de la Fiscalía Provincial de Ciudad Real. ST de Manzanares desde 2013. Adjunta a las Secciones contra la Criminalidad Informática y contra la Delincuencia Económica. Forma parte del Gabinete Técnico de Women in a Legal World y de la Comisión #WLWTech.

Ha sido la coordinadora de la guía práctica de Delitos Informáticos de la editorial COLEX, recientemente publicada. También ha publicado diversos artículos jurídicos y ha participado en obras colectivas sobre delitos cometidos a través de las TIC. Ha codirigido cursos en la Fiscalía Superior de CLM y en el Centro de Estudios

Jurídicos del Mº de Justicia. Ha impartido ponencias en el CGPJ, en el CEJ y en diversas Universidades y Colegios de Abogados.

Igualmente está muy implicada en la divulgación jurídica a través de sus cuentas en Twitter @escar gm, en Instagram @escarlata.gutierrez y en su canal de Youtube: Vídeos Jurídicos.



COMPLIANCE Y TELETRABAJO: PERSPECTIVAS DE UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL

by raquel sánchez sanz

Las graves consecuencias de la pandemia sobre las ya de por sí complejas relaciones humanas y laborales y la tan reiterada máxima de que "el teletrabajo ha venido para quedarse" nos llevan necesariamente a reflexionar en torno a la preparación que empresas y trabajadores tengan para este fenómeno, en el bien entendido que no estamos ante un proceso reflexivo y gradual sino ante una verdadera irrupción, que ha modificado abruptamente el mercado de trabajo y las relaciones económicas y comerciales. Según refieren Eurofound y la OIT (2019), el teletrabajo es "el uso de las tecnologías de la información y comunicaciones -con teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio-, para trabajar fuera de las instalaciones del empleador ", o lo que es lo mismo, el trabajo llevado a cabo a través de las TIC al margen de las oficinas de la empresa. Este modelo debe distinguirse del desarrollado en el entono de la "economía

de plataformas", es decir del que protagonizan aquellos que trabajan habitualmente desde sus casas, más conocidos como "trabajadores a domicilio". Antes de la pandemia, la implantación del teletrabajo en la UE variaba entre un 30% o más en Dinamarca, Países Bajos o Suecia y un 10% o menos en Portugal, Italia o España. Por su parte, el 20% de la fuerza laboral en los Estados Unidos trabajaba bajo esta modalidad, un 16% en Japón y solo un 1,6% en Argentina. Según la propia OIT, la posibilidad de trabajar desde el hogar aumentaba con el propio desarrollo económico de los países.

Pero ya no hay vuelta atrás, el teletrabajo ha venido... eso es indudable, aunque veremos si lo ha hecho o no "para quedarse".... lo que es claro es que ha llegado sin avisar, y junto con él lo que muchos ya denominan "tecnocompliance". Ambos fenómenos han sorprendido, e incluso "sobrepasado", también al legislador, que se ha visto

obligado a dar forma, bajo el paraguas de la urgencia e ineludible necesidad, en muy pocos meses a cerca de 40 RDLeyes, la mayor parte de ellos en el ámbito laboral, lo que ha impedido a las empresas adaptar, de manera gradual y acompasada, sus programas de Compliance y mucho menos dar traslado de los mismos a sus grupos de interés. Este hecho es de por sí un riesgo, y no solo un factor multiplicador de los ya identificados y demandantes de nueva valoración.

Esta urgente necesidad ha llevado consigo que los principios de participación, colaboración y transparencia propios de un "gobierno abierto" resulten impracticables impidiendo la labor formativa e informativa que el Compliance requiere y poniendo en tela de juicio el compromiso ético, la diligencia, la gobernanza, el rigor, los valores y la cultura de cumplimiento legal de las empresas a la vista de sus trabajadores.

Pero es claro que se han de trasladar con prontitud estas nuevas normas a procedimientos y políticas y proceder a su inmediata aplicación, pero no por la vía de los hechos, de la fuerza o la imposición, sino desde el compromiso, la comprensión y el convencimiento. Algo que la pandemia dificulta, habida cuenta que aspectos clave como el liderazgo, el trabajo en equipo o la empatía parecen haberse diluido o incluso desaparecido, dando paso, sin previo aviso y sin negociación, a los de resiliencia o transformación. Ahora más que nunca los trabajadores necesitan

"Compliance", necesitan seguridad en el ejercicio de sus funciones, de directrices específicas, comprensibles y expresas; ahora más que nunca la cultura del cumplimiento legal y la ética en los negocios habrían de verse evaluadas y sometidas a un "test de fuerza" cuyo resultado determinará el rumbo



de nuestras empresas. Y ahora que tales sistemas requieren adaptación y cambio se han de impulsar estilos de dirección comprometidos y participativos que garanticen la implicación directa e interesada de toda la organización, que cuenten con opiniones y pareceres ajenos y que inviten a la reflexión. Solo así se superarán los retos de la privacidad, la protección de datos, la salud laboral, la ciberseguridad, los secretos de empresa, las reuniones virtuales, el uso de internet. de las redes sociales o del correo electrónico v se asegurará la continuidad operativa de los negocios ante cualquier emergencia. Porque los ya mencionados principios del "gobierno abierto" no son patrimonio de la Administración.

La instauración de un clima empático desde la fase de diseño del programa de Compliance influye de manera decisiva en su viabilidad. Hace fluir el interés mutuo y, en contextos de teletrabajo, vencer la desconfianza que generan el uso de algoritmos o de sistemas de vigilancia en remoto. Se trata, pues, de convencer de que la seguridad de la empresa pasa por la de su principal activo, sus trabajadores, y no tanto de "vencerles" con la imposición, sin más, de un conjunto novedoso de procedimientos y normas técnicas difíciles de entender.

A fin de cuentas, pandemia y teletrabajo han hecho "brillar" lo mejor del Compliance: la cultura organizacional.

SOBRE RAQUEL SÁNCHEZ SANZ

Licenciada en Derecho y Administración de empresas por la Universidad Pontificia de Comillas/ICADE, con la especialidad en Derecho Sanitario (Univ. San Pablo-CEU), y más de 20 años de práctica profesional. Colegiada en el ICAM desde 1995. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales (Univ. Pontificia Comillas), máster en Compliance (UCM), con reconocimiento internacional (CICO), asociada a la World Compliance Association y miembro activo de sus Comités Técnico-Jurídico y del Tercer Sector. Amplia experiencia en los ámbitos laboral, de Seguridad Social, Salud Laboral, Cumplimiento Normativo (prevención y detección de delitos), Protección de Datos, Sanidad y Farmacia. En el sector público ha ejercido como consultora internacional en la OIT/ONU, como gerente del IRSST (Consejería de Economía) y de la Fundación Democracia y Gobierno Local (Diputaciones), como directora del Gabinete de la Consejera de Empleo y Mujer, como asesora del Consejero de Vivienda, Administración Local e Infraestructuras y como jefe de los Servicios Jurídicos, Compliance officer y DPO del Colegio Oficial de Farmacéuticos de Madrid. En el ámbito privado su carrera se liga al despacho jurídico Garrigues, a la Mutua Universal-Mugenat o a Caja Madrid (actual CaixaBank), entre otras compañías. Asesora jurídica y compliance officer -pro bono- en el Tercer Sector (Farmacéuticos Sin Fronteras de España).



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







