Iberian Lawyer ESP
MAG
N.102 • Marzo 2021

TENDENCIAS M&A
Manuel Urrutia, CEO de la consultora Confianz, analiza los factores que más dudas despiertan en el mercado transaccional

DERECHO AERONÁUTICO
Ponemos el foco en esta área del Derecho con la ayuda del vocal y coordinador de la Asociación Española de Derecho Aeronáutico y Espacial

IN-HOUSE ESPAÑA
Iberian Lawyer entrevista a Gabriel Vera Artázcoz, director jurídico de SENER Aeroespacial

INSPIRALAW CONNECT
Celebramos el Día Internacional de la Mujer con sendos eventos online que suscitaron importantes debates

ACENTO FEMENINO EN EL SECTOR LEGAL

A pesar de todo lo que queda por hacer y de las adversidades que ha supuesto la pandemia, las mujeres ganan potencia en el sector legal. Prueba de ello es la mujer en portada, Raquel Flórez, socia responsable del departamento de Derecho Laboral de Freshfields en España y responsable de impulsar los estándares de diversidad de la firma

Iberian Legal GROUP

EVENTS CALENDAR 2021

For information: mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com

Iberian Lawyer

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

Labour Awards - Portugal	Rescheduling of the 2020 edition	Lisbon, 31/03/2021
Labour Awards - Spain		Madrid, 06/05/2021
IP & TMT Awards - Spain		Madrid, 20/05/2021
InspiraLaw	New Date	Madrid, 25/05/2021
IP & TMT Awards - Portugal		Lisbon, 13/07/2021
Forty under 40 Awards		Madrid, 23/09/2021
Gold Awards		Madrid, 04/11/2021
LegalDay		Madrid, 04/11/2021
Legaltech Day - Iberian	Web Edition,	18/11/2021
Labour Awards - Portugal		Lisbon, 02/12/2021

The Latin American LAWYER

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

Legaltech Day - Latam	Web Edition,	23/03/2021
Energy & Infrastructure Awards		Sao Paulo, 21/10/2021

INHOUSECOMMUNITY AWARDS

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

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

LEGALCOMMUNITYWEEK

LCPUBLISHINGGROUP

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

Legalcommunity Week	Milan, 7-11/06/2021

FINANCECOMMUNITYWEEK

LCPUBLISHINGGROUP

The Global Annual Event for the Finance Community.

Financecommunity Week	15-19/11/2021

LC PUBLISHING GROUP

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

Corporate Music Contest	Milan, 09/06/2021

VALOR

por desiré vidal

Dice un proverbio griego que mientras el tímido reflexiona, el valiente va, triunfa y vuelve. En este sentido, el mercado legal ibérico nos está dejando muchos ejemplos de que es un sector repleto de valientes. Valientes que, a pesar del contexto adverso, han tomado decisiones radicales apostando por lo incierto y dejando atrás lo "confortable". Lo hemos visto en el caso de jóvenes o no tan jóvenes abogados de España y Portugal que dejan atrás firmas consolidadas para formar las suyas propias; tales han sido por ejemplo los casos de Kore Partners, nueva firma formada en Portugal, y de la salida de Pablo Martínez Llorente de Carles Cuesta Abogados para fundar su propia firma cuyo nombre definitivo podría ser White Well Legal, decisión que, de momento, ha sido muy aplaudida por sus colegas y otros testigos de la escena legal. Veremos. Pasos valientes que continúan la senda que ya vimos trazada en el número de febrero. Movimientos entre firmas que en otros momentos hubieran sido impensables... La lucha por "los mejores" es ¿casi? encarnizada; líderes con sus equipos completos, firmas cogidas por pinzas a la caza

de nuevos *number one*... Al final, todo tiene una lectura positiva. Los movimientos se aceleran porque se barrunta el final de lo peor y la vuelta a una normalidad exagerada. Comienza la cuenta atrás para recuperar el tiempo perdido y un inusual grado de competencia está asegurado.

A pesar de que las aguas siguen revueltas por los coletazos de la pandemia, en este número de marzo, no podíamos dejar de celebrar el Día Internacional de la Mujer Trabajadora con dos mujeres top en las respectivas portadas; Raquel Flórez, socia responsable del departamento de Derecho Laboral de Freshfields en España y responsable de impulsar los estándares de diversidad de la firma, y Cláudia da Cruz Almeida, socia de M&A en VdA y una de las Top Women dealmakers de Iberia del 2020. También resumimos lo que fueron los primeros encuentros InspiraLAw Connect, celebrados el pasado mes y enfocados en los mercados legales de Lisboa y Madrid (versión online), que fueron foro de importantes debates.

También en esta entrega, ponemos el foco en el Derecho Aeronáutico y Aeroespacial. Para ello contamos con la colaboración de Pedro Fdez-Villamea Alemán, vocal y coordinador académico de la Asociación Española de Derecho Aeronáutico y Espacial (AEDAE), con el director de la asesoría jurídica de la empresa española SENER Aeroespacial, Gabriel Vera Artázcoz y con la responsable in-house de TAP Air Portugal, Stéphanie Sá Silva. Completando este eje temático, un joven abogado "de altos vuelos", Ignacio Fernández, el delfín de Dentons en temas de *Aircraft Finance*.

Viajamos a la exótica Beijing para conocer a Pablo Cubel, managing partner de Cuatrecasas en esta oficina. Tras 22 años en la firma, ha trabajado en Madrid, Valencia, y el actual destino, y reconoce que se le ha pasado muy rápido. Este abogado, a todas luces versátil, describe la "capital del Norte", como una ciudad fascinante, tanto desde la perspectiva profesional como desde la personal y nos cuenta, en primicia, que sus planes para 2021 son vacunarse y volver.

Colaboraciones de excepción completan esta entrega; Sara Molina Pérez- Tomé, consultora de transformación digital en Deloitte Legal's Legal Management Consulting, cuyo artículo "Ágiles o muertos", como miembro de Women in a Legal World, no deja indiferente, Dolores Lojo, general counsel de Iberoamérica en Securitas, nos habla sobre "El significado de Compliance en las empresas y las mujeres en el mundo del Compliance", por parte de la World Compiance Association, y Manuel Muñoz, general counsel Securitas Chile, reflexiona sobre "El rol de la seguridad privada" desde la tribuna mensual de la Association of Corporate Counsel.

Iberian Lawyer

Special Focus

ENERGY

25 MARCH 2021

17:00 - 18:30 CET

Ponentes*

Antonio Adami, Senior Director & General Counsel EMEA, *Canadian Solar*
Alberto Álvarez, Socio, *Mariscal & Abogados Asociados*
Francisco Solchaga, Socio, *Araoz & Rueda*

**En progreso*

PARTNERS

ABOGADOS ARAOZ & RUEDA

Mariscal & Abogados ASOCIADOS

REGISTER

For information: **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com**

CONTENIDOS

N 102 | Marzo 2021

Chief Editor
desire.vidal@iberianlegalgroup.com
en colaboración con
michael.heron@iberianlegalgroup.com
alessio.foderi@lcpublishinggroup.it

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

Managing Editor
Ilaria.laquinta@lcpublishinggroup.it

Group Art director
hicham@lcpublishinggroup.it • kreita.com
colaboración deLC Italy
roberta.mazzoleni@lcpublishinggroup.it

Country Manager Spain & LatAm
Mercedes.Quintas@iberianlegalgroup.com

Country Manager Portugal & Brazil
carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com

Managing Director
aldo.scaringella@iberianlegalgroup.com

Group Coo
emanuele.borganti@lcpublishinggroup.it

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

Projects & Events Coordinator
jon.bustamante@iberianlegalgroup.com

Administration Officer
carlos.donaire@iberianlegalgroup.com

Contributors
giselle emrz, pedro fernández-villamea alemán , dolores lojo, manuel muñoz, sara molina pérez-tomé

Editor
Oficina registrada:
C/ Covarrubias 3, bajo D
28010 Madrid - España
Tel. +34 91 563 3691
info@iberianlawyer.com
www.iberianlawyer.com
thelatinamericanlawyer.com

El editor y los autores no se hacen responsables de los resultados de las acciones (o ausencia de las mismas) que se tomen en base a la información de esta publicación. A la hora de hacer frente a determinadas situaciones se recomienda a los lectores que busquen asesoramiento de un profesional cualificado. Iberian Lawyer se publica 11 veces al año por Iberian Legal Group SL 2020 - 02.2021 Se aplica el derecho de autor. Para fotocopias con licencia, póngase en contacto con info@iberianlegalgroup.com.

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

Depósito Legal
M-5664-2009

34 EN PORTADA
RAQUEL FLÓREZ, SOCIA DE LABORAL EN FRESHFIELDS

44 MUJERES TOP DEL SECTOR LEGAL
CLÁUDIA DA CRUZ ALMEIDA

08 **ON THE MOVE**
Monereo Meyer Abogados nombra a Stefan Meyer nuevo socio director

24 **ON THE WEB**
Renovables:
Here comes the sun

50 **TENDENCIAS M&A**
Manuel Urrutia, CEO de Confianz

58 **PORTUGAL**
Desarrollo de Negocio y Comunicación Legal

64 **DERECHO AERONÁUTICO**
Pedro Fernández-Villamea Alemán, de la Asociación Española de Derecho Aeronáutico y Espacial

68 **IN-HOUSE ESPAÑA**
Gabriel Vera Artázcoz, director jurídico de SENER Aeroespacial

76 **IN-HOUSE PORTUGAL**
Stéphanie Sá Silva, general counsel de TAP

82 **IN-HOUSE EUROPE**
Nicola Verdicchio, vicepresidente sénior y director jurídico del grupo multinacional Pirelli

86 **SOCIOS POR EL MUNDO**
Pablo Cubel, director de la oficina de Cuatrecasas en Pekín

92 **JÓVENES E IMPARABLES**
Ignacio Fernández, abogado especializado en Derecho Aeronáutico en Dentons

98 **INSPIRALAW CONNECT**
Iberian Lawyer celebra el Día Internacional de la Mujer

104 **EL RINCÓN VERDE**
Cambio climático, preocupación de los empresarios. Por Alessio Foderi

106 **WLW**
Ágiles o Muertos, por Sara Molina Pérez-Tomé, de Deloitte

108 **ACC**
El rol de la seguridad privada, por Manuel Muñoz, general counsel de Securitas Chile

112 **WCA**
Dolores Lojo, general counsel de Iberoamérica en Securitas, nos habla sobre las mujeres en el mundo del Compliance

Iberian Lawyer

OPEN FOR BUSINESS:

HOW SPAIN AND PORTUGAL ARE INCREASING FOREIGN CAPITAL IN THEIR DEALS

8 APRIL 2021 • 17:00 - 18:30 CET

Speakers

Adeodato Freire Pinto, General Counsel, *Efacec*
Claudia da Cruz Almeida, Partner, *VdA*
José Gómez de Barreda Tous de Monsalve, General Counsel, *Globalvia*
Pedro Marques da Gama, Partner, *Pérez-Llorca*
Rui de Oliveira Neves, General Counsel, *Galp*

Moderator

Michael Heron, Journalist, *Iberian Lawyer*

REGISTER

PARTNERS

Pérez-Llorca VdA VIEIRA DE ALMEIDA

For information: **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com - carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com**

DIRECTIVOS

Monereo Meyer Abogados nombra a Stefan Meyer nuevo socio director

Stefan Meyer (en la foto) es el nuevo socio director de Monereo Meyer Abogados desde el 1 de enero. La decisión de elegir al cofundador del despacho como nuevo socio director se tomó durante la última asamblea anual de socios, en la que Meyer sustituyó a la socia Sonia Gumpert en el cargo. Anteriormente, Stefan Meyer había formado parte del Consejo de Administración del bufete hasta 2011. En 2012, la asamblea de socios decidió que la dirección del bufete fuera dirigida por un solo socio director.

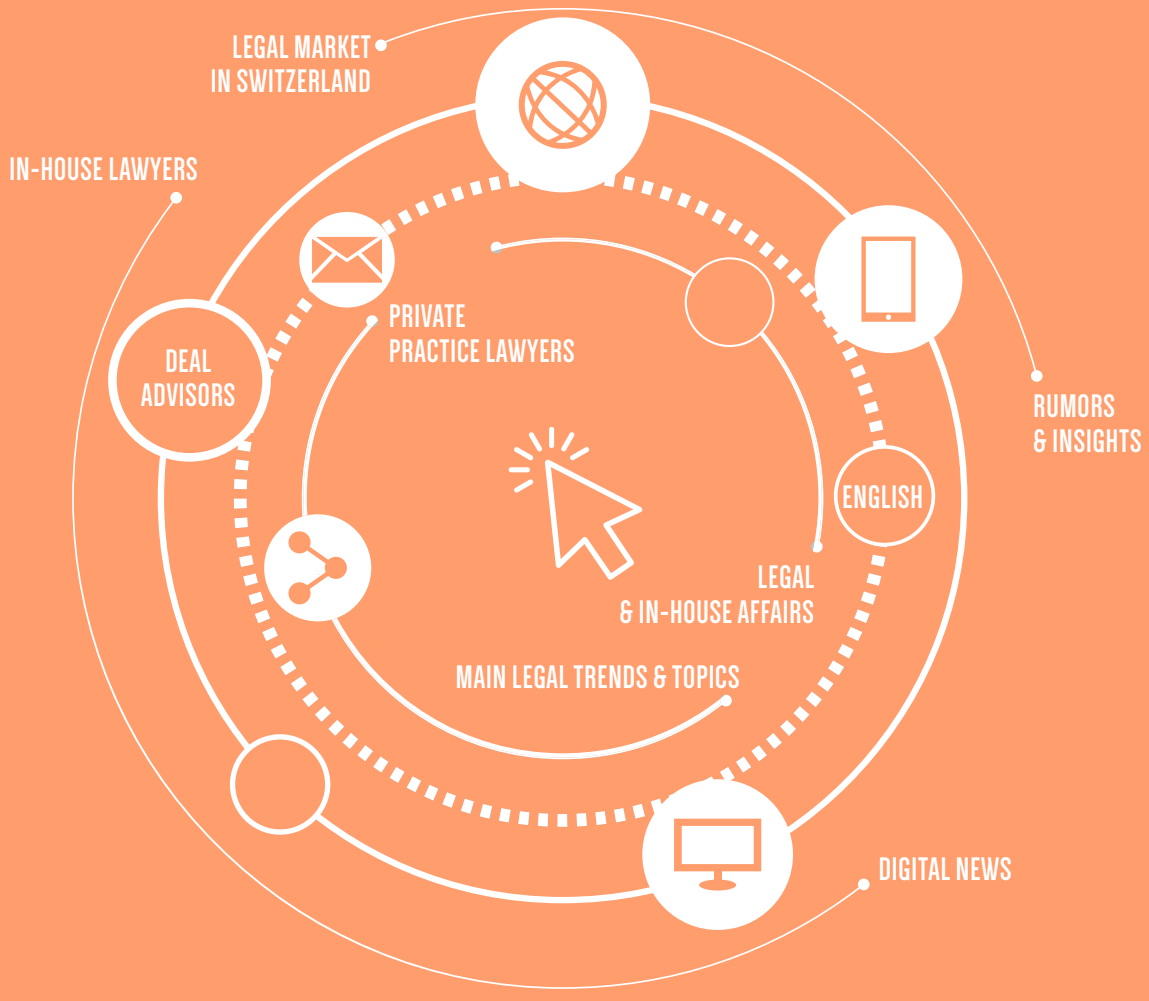
"Agradezco mucho que mis compañeros me hayan confiado las riendas del despacho que fundé con Andrés Monereo hace más de 30 años. Mi objetivo durante los próximos meses es continuar la fantástica labor realizada por mis dos predecesores, Sonia Gumpert (2017-2020) y Antonio Jiménez Abraham (2012-2016), en materia de modernización tecnológica, políticas de recursos humanos y nuevas líneas de negocio. Además, mis planes incluyen reforzar la reputación y la solidez de nuestro German Desk, así como potenciar nuestras alianzas con el despacho estadounidense Harris Bricken y con Cross Border Business Lawyers (CBBL), la primera y única red mundial de abogados de habla alemana. Todo ello con el fin de seguir prestando el mejor asesoramiento jurídico posible a nuestra sólida cartera de clientes", afirmaba el socio director.

Tras licenciarse en Derecho por la Universidad de Friburgo (Alemania), Stefan homologó su título en España en 1989 e inició ese mismo año su carrera profesional como abogado en España. Desde hace muchos años, Meyer se ha especializado en el asesoramiento principalmente a inversores institucionales, promotores y entidades bancarias extranjeras en sus operaciones y proyectos en España. Es promotor, cofundador y miembro del consejo de administración de CBBL, la principal red mundial de despachos de abogados interculturales de alto nivel ubicados en los cinco continentes, que ofrecen asesoramiento jurídico a empresas y bancos alemanes con negocios en el extranjero.

LCPUBLISHINGGROUP

LEGALCOMMUNITYCH

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



Follow us on

www.legalcommunity.ch

COMPETENCIA Y CORPORATE/M&A

ECIJA se refuerza con dos nuevos socios

Patricia Liñán (en la foto de la izquierda) es la nueva socia de Derecho de la Competencia de ECIJA, mientras que **Borja Díaz-Guerra (**en la foto de la derecha) se incorpora a la firma como socio de Mercantil y Fusiones y Adquisiciones. El bufete dirigido por Alejandro Touriño cuenta ya con 128 socios, 51 en España y más de 660 abogados a nivel global.

Patricia Liñán cuenta con más de 20 años de experiencia en Derecho de la Competencia y Antitrust, con especial atención a los Sectores Regulados. Se incorpora a ECIJA desde Bird & Bird, donde era socia de Derecho de la Competencia y de la UE. Anteriormente trabajó en el área de Competencia de CMS Albiñana & Suárez de Lezo. Es licenciada en Derecho por la Universidad de Granada y cuenta con un máster en Derecho de la Competencia por el Colegio de Europa.

Borja Díaz-Guerra cuenta con más de 14 años de experiencia en Derecho Mercantil, con especial atención a las Fusiones y Adquisiciones y a las Reestructuraciones empresariales. Se incorpora desde Benow Partners, donde fue director y socio del departamento de Corporate-M&A. Anteriormente trabajó en Baker McKenzie, CMS (destinado en Dudas & Wilson) y Deloitte. Es licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid, con un máster en Asesoría Jurídica por el IE. También está habilitado desde 2013 como solicitor en Inglaterra y Gales.

PRECIOS DE TRANSFERENCIA BIG FOUR

KPMG incorpora nuevo socio de Precios de Transferencia procedente de PwC

KPMG Abogados ha contratado a **Michael Walter** como nuevo socio en su área de práctica de Precios de Transferencia.

Michael (en el centro de la foto) cuenta con casi 25 años de experiencia en Precios de Transferencia prestando apoyo a empresas multinacionales en este ámbito en Estados Unidos, América Latina, Europa y Asia. Ha trabajado en una amplia gama de documentación de Precios de Transferencia, proyectos de Reestructuración de empresas y valoración de la Propiedad Intelectual, Acuerdos de Precios Avanzados (APAs) y ha diseñado numerosos modelos de sensibilidad relacionados con la implementación de estructuras empresariales alternativas. Ha testificado como perito en los tribunales españoles en litigios de Precios de Transferencia y ha liderado múltiples compromisos de Precios de Transferencia a gran escala.

Antes de incorporarse a la firma, Michael fue socio del área de Precios de Transferencia en PwC Tax & Legal en Madrid. Antes de su trabajo en la oficina de PwC en Madrid, desarrolló su carrera de júnior a director en esta área en PwC en Nueva York, y también lideró el desarrollo del equipo en Caracas en la oficina de Venezuela. En PwC, fue líder europeo de Global Core Documentation (gestión de documentación de precios de transferencia a nivel global) y miembro del ejecutivo de Global Transfer Pricing.

Michael es licenciado en Economía con especialización en Finanzas por el Bentley College, Boston, Massachusetts (EE. UU.), tiene un MBA por la Universidad de California, Berkeley, y es Analista Financiero Colegiado (CFA, expedido por el Instituto CFA) habiendo completado cada uno de los tres niveles.

"La incorporación de Michael se une a la reciente incorporación de Teresa Quiñones y supone un refuerzo muy importante para el área de Precios de Transferencia, a la que Michael aportará su experiencia y conocimiento del mercado a nivel global para seguir impulsando la expansión y el crecimiento del área, que cuenta con 45 profesionales y 4 socios", comentan **Alberto Estrelles** (en la foto, a la derecha) y **Francisco Uría** (en la foto, a la izquierda), socio director y socio sénior, respectivamente, de KPMG Abogados.

Iberian Lawyer

Legaltech Day

The event focusing on legaltech trends in the Iberian market

23 NOVEMBER 2021

9:00 – 17:30 (CET)

MEDIA PARTNER

The Latin American LAWYER

For information: **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com**

CORPORATE/ M&A Y LITIGIOS

Eversheds suma dos socios y un director legal

Eversheds Sutherland ha fichado a Elena García como directora legal del área de Litigios, a Ignacio Balañá como socio de Corporate/M&A y a Marta González como socia de Litigios y Ciencias de la Salud.

Elena García (en la foto de la derecha) asesora a clientes españoles e internacionales en asuntos contenciosos y precontenciosos, incluyendo conflictos derivados de cuestiones relacionadas con el Derecho de la Construcción, Energía, contratos de agencia, distribución y franquicia, responsabilidad de los administradores, responsabilidad civil y daños y perjuicios. Elena también tiene experiencia en Arbitraje nacional e internacional. Se incorpora al área de Litigios de Eversheds Sutherland desde Pérez-Llorca, donde se incorporó en enero de 2019. Anteriormente, trabajó en el área de Litigios y Arbitraje de De Carlos Remón durante cuatro años. Es licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid y aprobó en 2013 las oposiciones estatales de Acceso a la Carrera Judicial. La función de director legal se estableció en Eversheds como una nueva vía de carrera que pretendía ser una alternativa a la tradicional vía de socio tras la función de asociado sénior.

Ignacio Balañá (en la foto a la izquierda) ha desarrollado su carrera profesional principalmente como socio en Cuatrecasas y Latham & Watkins y, más recientemente, en Deloitte Legal como socio de Corporate/M&A. Tiene una amplia experiencia en Derecho Societario, Fusiones y Adquisiciones y Private Equity. Ha asesorado a grupos nacionales e internacionales y a fondos de Private Equity, de pensiones y de infraestructuras en procesos de M&A, *carve-outs*, Joint Ventures, reorganizaciones corporativas y Project Finance. Ignacio es licenciado en Derecho y en Economía por la Universidad de Barcelona.

Marta González ha sido promovida a socia de Litigios y Ciencias de la Salud tras diez años en la firma. Está especializada en el asesoramiento a empresas del sector farmacéutico y sanitario en sus principales áreas de actividad, así como en la representación de las mismas en procedimientos contenciosos derivados de infracción de patentes, daños por medicamentos defectuosos y competencia desleal. También tiene experiencia como abogada interna en las compañías farmacéuticas Glaxosmithkline (España) y Celgene International Sarl (Suiza). Es licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y ha sido directora académica del programa ejecutivo "Industria farmacéutica: Implicaciones comerciales y jurídicas" de IE Law School, así como del máster en Propiedad Industrial e Intelectual de la Universidad Villanueva.

1ª EDICIÓN

PREMIO CONEDE AL TALENTO JURÍDICO

CONSEJO de NACIONAL ESTUDIANTES DE DERECHO

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

1. **3.000 €** — SANTANDER JUSTICIA
2. **2.000 €** — URÍA MENÉNDEZ
3. **1.000 €** — MUTUALIDAD DE LA ABOGACÍA
4. **750 €** — ISIE LAW SCHOOL

TODOS LOS CANDIDATOS RECIBIRÁN UN PREMIO POR SU PARTICIPACIÓN

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

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

INSCRIPCIONES YA DISPONIBLES EN

WWW.CONEDE.ES

PATROCINADORES:

Santander

fundación MUTUALIDAD ABOGACÍA

URÍA MENÉNDEZ

ISIE LAW SCHOOL

LEFEBVRE EL DERECHO

MEDIA PARTNER:

Iberian Lawyer

PROMOCIONES PORTUGAL

RSA nombra tres nuevos socios de capital

Raposo Subtil e Associados ha promovido a los abogados Rita Montalvão, Cristina Bogado Menezes y Pedro Gonçalves Paes a socios de capital.

Rita Montalvão (en la foto a la izquierda), licenciada en Derecho por la Universidade Católica Portuguesa, es socia de RSA desde 2016 y coordinadora de los grupos de Oporto, Coimbra y Almancil (Algarve). Es abogada de RSA desde 2011. Se inscribió en el Colegio de Abogados de Portugal en 2001. Trabajó como abogada en prácticas en Gonçalves Pereira, Castelo Branco e Associados (Cuatrecasas), trabajando en la oficina de Mozambique durante el año 2000.

Pedro Gonçalves Paes (en el centro de la foto) es socio de RSA y coordinador del área de Portugal, Angola y Mozambique y de Operaciones Internacionales desde 2019. Ese mismo año fue nombrado asesor jurídico de AV&Associados (Angola) y CFA (Mozambique). De 2012 a 2018 trabajó como abogado asociado sénior y socio de MC&A. Anteriormente, trabajó como abogado asociado en FCB&A, y como abogado extranjero asociado en Castro Barros Sobral, en Lisboa y Río de Janeiro. Está inscrito en el Colegio de Abogados de Portugal desde 2002 y en el de Brasil desde 2012.

Cristina Bogado Menezes (en la foto, a la derecha) es co-coordinadora del grupo de Derecho Bancario y de Seguros de RSA desde 2012 y abogada del bufete desde 2006. Se inscribió en el Colegio de Abogados de Portugal en 2007 y en el de Brasil desde 2003, año en que comenzó a ejercer de forma independiente. Fue pasante de la Procuraduría General del Tesoro Nacional - Sección Río de Janeiro - Brasil. Es licenciada en Derecho por la Facultad de Derecho de Campos dos Goytacazes, Río de Janeiro, y cuenta con un máster en Ciencias Jurídicas y Empresariales por la Universidad de Lisboa.

PROMOCIONES ESPAÑA

Araoz & Rueda nombra dos nuevos socios

Araoz & Rueda ha nombrado a Clara Mañoso (Laboral) y a Guillermo Bueno (Corporate/M&A) como nuevos socios de la firma. Estos nombramientos se enmarcan en la apuesta del despacho por retener el mejor talento e impulsar el plan de carrera interno.

Clara Mañoso (en la foto a la derecha) es licenciada en Derecho y Economía por la Universidad CEU San Pablo. Antes de incorporarse a Araoz & Rueda en 2011, Clara trabajó como asociada en el departamento Laboral de Gómez-Acebo & Pombo. Cuenta con una amplia experiencia en el asesoramiento a clientes nacionales y multinacionales en todo tipo de cuestiones laborales, incluidas las derivadas de la adquisición de empresas y las relativas a la alta dirección. Actúa habitualmente en procedimientos judiciales ante los tribunales y autoridades laborales, asesorando también en la preparación de procedimientos colectivos (reestructuraciones de plantilla, despidos colectivos y suspensiones temporales de contratos).

Guillermo Bueno (en la foto a la izquierda) está especializado en todo tipo de operaciones de M&A y Mercado de Capitales en diferentes sectores (financiero, salud, telecomunicaciones, internet, inmobiliario, transporte, etc.), asesorando a clientes en materia de Gobierno Corporativo y Societario, y actuando, en muchos casos, como secretario del Consejo de Administración. Antes de incorporarse al departamento de Mercantil de Araoz & Rueda en 2013, trabajó como asociado en el departamento de M&A de Uría Menéndez. Es licenciado en Derecho por la Universidad Pompeu Fabra y cuenta con un LL.M. por el Instituto de Empresa.

SmithNovak

NPL EUROPE

VIRTUAL | 3-4 March 2021

The 11th edition of the Europe's leading event for the Non-Performing Loans market

Sponsors

Accuracy in excellent company

ALLEN & OVERY

LMS

Paksoy

Dignisia CREDIT INTELLIGENCE

Moody's INVESTORS SERVICE

HEUKING KÜHN LÜER WOJTEK

QUALCO

DILLON EUSTACE

ReedSmith Driving progress through partnership

DebtX THE DEBT EXCHANGE

menhir

Vinson&Elkins RLLP

COPERNICUS

moneytor

AHORA Asset Management

Media Partners

Iberian Lawyer

LC PUBLISHING GROUP FINANCECOMMUNITY

CONSURSAL Y REESTRUCTURACIONES

BDO ficha a todo el equipo de Consursal de Fieldfisher JAUSAS

La firma de servicios profesionales BDO está a punto de reforzar su área de Insolvencia en Barcelona con la incorporación de Agustí Bou, socio director de la práctica de Consursal de Fieldfisher JAUSAS y anterior socio director de la firma, que fue sustituido en abril de 2020 por Jordi Ruiz de Villa, junto a un equipo de seis personas.

Agustí Bou (en la foto de la izquierda) era socio y director del departamento de Reestructuración e Insolvencia de Fieldfisher JAUSAS desde 2003. Es un reconocido experto en Reestructuraciones y Reorganizaciones, así como en procedimientos concursales nacionales e internacionales, tanto desde el punto de vista concursal como del acreedor. Sus áreas de especialización incluyen la adquisición de unidades productivas en el contexto de los procedimientos de Insolvencia. Es miembro del Instituto de Insolvencia (III), de Insol Europe, de la International Bar Association, de Insolvency Cooperation Partners (ICP), y de la Asociación Española de Capital Riesgo (ASCRIT), con la que colabora habitualmente en sesiones de trabajo e iniciativas para dar a conocer las novedades legislativas en materia de Derecho Mercantil y Concursal. Asimismo, participa regularmente en conferencias y encuentros internacionales como ponente.

Trae consigo a las asociadas sénior **María Elisa Escolà** (en el centro) y **Laia Folguera** (a la derecha), ambas con amplia experiencia en el área, junto con cuatro personas más del área de Reestructuración e Insolvencia, en un movimiento que se hará efectivo en marzo de 2021.

FISCAL

DLA Piper ficha un socio y tres asociados procedentes de KPMG

DLA Piper ha reforzado su área de Fiscal con el fichaje de **César Salagaray** (en la foto en el centro) como socio en su oficina de Madrid para reforzar su práctica de Precios de Transferencia. Junto a Salagaray, también se incorporan al área tres asociados: **Carlos Espinosa Méndez**, **Natalia Pérez Iglesias** y **Alejandro Rodrigues Vila**. Tanto Salagaray como el resto de los fichajes proceden de KPMG Abogados.

César Salagaray es especialista en Precios de Transferencia y Estructuración de la "Cadena de Valor Fiscal" de empresas multinacionales. Es licenciado en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid, con máster en Fiscalidad por el Instituto de Empresa y MBA por ESADE. También es diplomado en Fiscalidad por el Colegio de Contadores Públicos de México.

Con amplia experiencia internacional, trabajó durante cinco años en PwC México en el área de Fiscalidad Internacional y Transformación de la Cadena de Valor, y anteriormente ocho años en PwC España en el área de Impuesto de Sociedades y Fiscalidad Internacional.

Carlos Rodríguez (en la foto de la izquierda), socio director del área de Fiscal de DLA Piper en España, destaca que "César y su equipo son un complemento ideal para la práctica de Fiscal de DLA Piper en España, reforzando un área que cada vez demanda un asesoramiento más sofisticado, y que cada vez es más importante en términos de planificación, acuerdos de valoración y resolución de conflictos".

En palabras de **Jesús Zapata** (en la foto de la derecha), socio director de DLA Piper en España: "Se trata de un movimiento estratégico para nuestra firma". Y añade, "el fichaje de César Salagaray con un equipo de dos abogados y un economista nos permitirá complementar y ampliar nuestros servicios de Fiscaly Precios de Transferencia. Estos nombramientos reflejan nuestro compromiso con nuestros clientes a los que ofrecemos uno de los equipos más fuertes del mercado en esta área".

IN-HOUSE ESPAÑA

El Corte Inglés ficha en Pérez-Llorca a un abogado y un director Legal

El Corte Inglés ha fichado al socio de Pérez-Llorca **Rafael Díaz Yeregui** (en la foto, a la izquierda) como nuevo director Legal junto con la asociada **María Luisa Muñoz Saldaña** (en la foto, a la derecha) para unirse al equipo que dirige José Ramón de Hoces.
Su llegada se produce tras las incorporaciones del abogado del Estado Luis Florencio Santa-María Pérez en octubre de 2020, también como director Legal y la contratación de José Ramón de Hoces (también abogado del Estado y exsocio titular de Pérez-Llorca de Derecho Público y Sectores Regulados) en junio de 2020 como general counsel y secretario del Consejo.
Rafael Díaz es licenciado en Administración de Empresas y en Derecho por la Universidad Autónoma de Madrid. Comenzó su carrera como abogado en Pérez-Llorca y dejó la firma en 2012 para trabajar como asesor Legal en Barclays Bank, prestando asesoramiento Mercantil y Regulatorio en las áreas de Mercado de Capitales, Reestructuraciones y Refinanciaciones. Se reincorporó a Pérez-Llorca en marzo de 2014, centrando su práctica en operaciones Corporativas de entidades públicas y privadas en proceso de Reestructuración y Refinanciación. También es experto en Fusiones y Adquisiciones de empresas con activos regulados, especialmente en los sectores energético, financiero y de seguros.
Rafael fue uno de los cinco nuevos socios que Pérez-Llorca promovió en enero de 2020. Ahora se une al equipo de Legal que dirige José Ramón de Hoces y que también incluye a los directores de Legal Luis Florencio Santa-María Pérez y Carlos Alfonso.
Por su parte, Muñoz Saldaña se incorpora a ECI desde el departamento de Derecho Público de la oficina de Madrid de Pérez Llorca donde ha trabajado desde 2013. Está especializada en Contratación Pública, Derecho Aeronáutico, asesoramiento en operaciones de Reestructuración de empresas públicas, procedimientos Administrativos y Contencioso-Administrativos, así como todo tipo de asesoramiento desde el punto de vista Regulatorio. Es Licenciada en Derecho por la Universidad de Navarra y diplomada en Economía por la misma Universidad.
Durante dos años estuvo preparando las oposiciones al cuerpo superior de Administradores Civiles del Estado, especializándose, entre otras áreas del Derecho, en las materias de Contratos de las Administraciones Públicas, Derecho Presupuestario, Derecho Administrativo y Sectores Regulados.

PROMOCIONES PORTUGAL

Antas da Cunha ECIJA nombra nuevo socio

Antas da Cunha Écija ha anunciado su refuerzo con el nombramiento de **Amílcar Silva** (en la foto). El abogado, que se incorporó al despacho en 2018, es uno de los coordinadores del área de práctica de Derecho Mercantil y Societario.
Según **Fernando Antas da Cunha**, socio director de Antas da Cunha ECIJA: "Este nombramiento, además de ser un reconocimiento natural a la labor que viene desarrollando Amílcar, es una justa recompensa a su espíritu de iniciativa, a su orientación a los resultados y a su singular capacidad para responder a cuestiones de gran complejidad".
Amílcar Silva es licenciado en Derecho y posgraduado en Derecho de los Valores Mobiliarios por la Universidad de Lisboa. También cuenta con un máster en Derecho y Dirección de Empresas por la Nova School of Business and Economics. Tras su graduación, trabajó como becario con el profesor Paulo Olavo Cunha en Ferreira Pinto, Olavo Cunha & Associados y, en mayo de 2005, se incorporó a Gonçalves Pereira, Castelo Branco & Associados (ahora Cuatrecasas) donde permaneció como asociado sénior en el área de Derecho Mercantil y Societario, hasta incorporarse a Antas da Cunha ECIJA.
Amílcar Silva ha sido referenciado en la última edición del Transactional Track Record (TTR), en la categoría de "Legal Advisors Dealmakers", como el abogado portugués que ha seguido más transacciones en las áreas de M&A, Private Equity, Venture Capital y Asset Acquisitions en 2019, en Portugal.
Con este nombramiento, el despacho dirigido por Fernando Antas da Cunha pasa a tener nueve socios. Actualmente, cuenta con la colaboración de un equipo compuesto por cerca de medio centenar de abogados.

CORPORATE/M&A Y FISCAL MADRID Y VALENCIA

Andersen se refuerza en M&A con dos nuevos socios en Madrid y dos incorporaciones en Valencia

Javier Bustillo (en la foto a la izquierda) y **Javier Cubillo** (en la foto a la derecha) se incorporan a la oficina de Andersen Madrid como socios para ampliar las capacidades en el área de Operaciones Corporativas y reforzar los servicios a fondos de Capital Riesgo y Capital Privado y las capacidades en las operaciones de Compraventa y Reestructuraciones respectivamente.
Javier Bustillo es licenciado en Derecho por la Universidad Europea de Madrid, con un Master en Asesoría Jurídica de Empresas por el IE Business School, y ha realizado un Programa Ejecutivo de Fusiones y Adquisiciones por la Stanford University Graduate School of Business. Javier se incorpora a Andersen desde ECIJA, donde ha sido socio durante más de un año y medio. Anteriormente trabajó en Bustillo Abogados durante ocho años, donde fue socio director antes de la integración de la firma en Andersen. También ha trabajado para empresas multinacionales como Coca-Cola o Xerox Europa, gestionando proyectos de desarrollo de negocio a nivel europeo.
Licenciado en Derecho por la Universidad San Pablo CEU, Javier Cubillo cuenta con más de 20 años de trayectoria profesional y es especialista en el asesoramiento en Fusiones y Adquisiciones, Derecho Mercantil y Contratación, tanto para clientes nacionales como internacionales, habiendo participado en numerosas operaciones en diferentes sectores. Se incorpora desde RSM Spain, donde fue socio, y también ha trabajado en Freshfields Bruckhaus Deringer y dirigido el departamento jurídico de Tecnocom.

Andersen también ha reforzado su oficina de Valencia con la incorporación de **Borja de Gabriel** (en la foto, a la derecha) como socio de Fiscal y **Ricardo Pla** (en la foto, a la izquierda) como abogado de Mercantil y Societario, ambos procedentes de DWF-RCD.
Borja de Gabriel es experto en asesoramiento Fiscal recurrente a empresas y grupos industriales, tanto en el asesoramiento a grupos del este de España en sus procesos de internacionalización -analizando la fiscalidad en el país de destino y asesorando en el diseño e implementación de medidas de planificación fiscal internacional y Precios de Transferencia- como en el asesoramiento a multinacionales en sus inversiones en España. Se incorpora a Andersen como socio de Fiscal procedente de DWF-RCD, donde también fue contratado como socio de Fiscal para la apertura de la oficina de Valencia.

Ricardo Pla es el nuevo abogado de Andersen Valencia que ha llegado junto con Borja desde DWF-RCD. Es abogado Mercantilista con más de 15 años de experiencia, especializado en Derecho Societario y Contractual, Reorganización Corporativa, Fusiones y Adquisiciones y Procesos de Reestructuración y Refinanciación de Deuda. Antes de incorporarse a Andersen, desarrolló su carrera en los departamentos de Mercantil y Societario de otros despachos españoles como DWF-RCD (que lo contrató como asociado sénior, junto a Borja en 2017), PwC, Broseta y Garrigues.
También en la foto, **José Vicente Morote** (centro), socio codirector de Andersen.

INHOUSECOMMUNITY

Iberian Lawyer

The Latin American LAWYER

LEGALDAY

The Iberian event for the legal business community

04 NOVEMBER 2021 • MADRID

9:00 – 17:30 (CET)

For information: carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com (Portugal)
mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com (Spain)

APERTURA DE BOUTIQUE LEGAL

Íñigo Gómez-Jordana sale de DLA Piper para abrir su propia boutique legal

El socio sénior de DLA Piper y ex ocio director de Allen & Overy, Íñigo Gómez-Jordana, ha dejado la firma para abrir su propia boutique legal.
Íñigo Gómez-Jordana (en la foto) cuenta con más de 30 años de experiencia en firmas del *magic circle*, casi 20 de ellos en puestos de responsabilidad. Se incorporó a la oficina de DLA Piper en Madrid en 2014, donde ha sido socio sénior de la firma en España hasta su salida. Procede de Allen & Overy, donde fue socio director y socio sénior. Anteriormente, trabajó en Clifford Chance durante 14 años, llegando a ser socio en 1994.
Su práctica se centra en el área de Derecho Mercantil/Financiero, con amplia experiencia en operaciones de Mercado de Capitales, incluyendo deuda y capital, y en Finanzas Corporativas y Transacciones Societarias, especialmente en Fusiones y Adquisiciones transfronterizas y en numerosas OPAs. Ha participado en algunas de las mayores operaciones realizadas en España en los últimos años en estas áreas.
Íñigo es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid y cuenta con un máster en Relaciones Internacionales por la Universidad de Nueva York y otro en Derecho Financiero, Mercantil y Fiscal Internacional por la London School of Economics & Political Science. Es profesor de Derecho Societario en la Universidad Complutense de Madrid y autor de varias publicaciones de investigación.
Ahora deja el bufete y lanza su propia boutique legal en Madrid, **Alarde Abogados**, junto con otros abogados independientes, en el barrio de Salamanca de Madrid.

SOCIOS POR EL MUNDO

Pérez-Llorca nombra a Javier Gómez nuevo socio residente de la oficina de Nueva York

El socio de Mercantil **Javier Gómez** (en la foto a la izquierda) ha sido nombrado nuevo socio residente de la oficina de Pérez-Llorca en Nueva York. Sustituye a **Iván Delgado** (en la foto, a la derecha), que creó la filial en 2015, y que ahora regresa a la oficina de Madrid tras finalizar su etapa en el extranjero.
Gómez se incorporó a Pérez-Llorca en 2009 y fue nombrado socio en 2018. Es licenciado en Derecho y Administración de Empresas por la Universidad Carlos III de Madrid con un máster en Administración de Empresas Internacionales (ICEX) por el Centro de Estudios para la Economía y el Comercio (CECO). Cuenta con una amplia experiencia en operaciones de Fusiones y Adquisiciones tanto de empresas cotizadas como no cotizadas, trabajando para empresas industriales y fondos de inversión, así como en operaciones de Mercado de Capitales como salidas a bolsa, ofertas públicas de adquisición y ampliaciones de capital. Gómez fue reconocido por prestigiosos directorios en el año 2020, y fue reconocido como el mejor abogado de M&A de la Península Ibérica en los premios "40 under Forty" de Iberian Lawyer.
Gómez continuará la labor que Iván Delgado inició en Nueva York en 2015 de estrechar lazos con fondos y empresas estadounidenses, además de acompañar a los clientes de la firma en sus operaciones en estos territorios y asesorarles en todo lo relacionado con el Derecho español desde la oficina situada en el edificio Seagram de Park Avenue. Iván Delgado seguirá asesorando a clientes nacionales y extranjeros en sus operaciones Mercantiles desde la oficina de Madrid, tareas que compaginará con sus responsabilidades en la práctica internacional de Pérez-Llorca.
La apuesta internacional de Pérez-Llorca continúa a través de sus oficinas de Nueva York y Londres, desde donde seguirá intensificando sus relaciones con grandes empresas y fondos, así como con los principales despachos de abogados de cada región.

DERECHO DE LA COMPETENCIA

Baker McKenzie ficha a Paloma Martínez-Lage como socia responsable de Competencia

Baker McKenzie ha nombrado a Paloma Martínez-Lage para dirigir la práctica de Competencia en su oficina de Madrid. Con este nombramiento, Baker McKenzie refuerza su equipo potenciando esta área de práctica estratégica.

La incorporación de **Paloma Martínez-Lage** (en la foto) a la firma responde al objetivo de reforzar el equipo de Competencia y Antitrust, que cuenta con más de 320 abogados en 40 países. La nueva socia cuenta con una amplia experiencia en el asesoramiento a clientes, tanto del sector público como del privado, en investigaciones de cárteles y casos de abuso de posición dominante, especializándose en sectores como las telecomunicaciones y el sector energético. Cuenta con una amplia experiencia en procedimientos de infracción administrativa y recursos, tanto en los tribunales españoles como ante la Comisión Europea y los Tribunales de la UE, así como en reclamaciones civiles por daños y perjuicios.

Paloma imparte clases de Derecho de la Competencia en varios programas de postgrado, como los de la Universidad Carlos III y el Club Español de la

Energía. También ha publicado artículos en revistas especializadas en el ámbito del Derecho de la Competencia.

La nueva socia de Baker McKenzie es licenciada en Derecho con especialidad en Derecho Mercantil por la Universidad CEU-San Pablo y cuenta con un máster en Derecho de la UE por la Universidad Libre de Bruselas. Antes de incorporarse a Baker McKenzie, Paloma trabajó durante más de 18 años en MLAB Abogados, así como tres años en Howrey LLP. Además de esta amplia experiencia en despachos de abogados, Paloma también ha trabajado en el departamento de Asuntos Corporativos y Regulatorios de un operador de telefonía móvil en España.

Iberian Lawyer

The legal information leader in Spain & Portugal

#IberianLawyer

The Latin American LAWYER

The legal information leader in Latin America

#TheLatinAmericanLawyer

Iberian Lawyer Labour Awards

Portugal

SAVE THE NEW DATE

21 April 2021 • 19:30

Hotel Intercontinental • Lisbon

FINALISTS ONLINE

Supporters

ANJAP Associação Nacional dos Jovens Advogados Portugueses

ASAP Associação das Sociedades de Advogados de Portugal

Follow us on

#IBLLabourAwardsPT

For information: **carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com**

Iberian Lawyer Labour Awards Portugal

JURY

Alexandra Reis
Senior Counsel
Philip Morris

António Neto Alves
General Counsel / Company Secretary
The navigator Company

Catarina Coutinho
HR Associate Director
CBRE

Isabel Charraz
Country Legal Counsel Portugal & Greece
Citibank Europe

Isabel Fernandes
Head of Legal
Grupo Visabeira

Isabel Lage
General Counsel
Fidelidade

José Almeida Fernandes
Tax Director
Semapa

Luis Graça Rodrigues
Legal regional Counsel
Indra

Maria do Rosário Vilhena
HR Head
Nestle Portugal

Patrícia Afonso Fonseca
Head of Legal
Novo Banco

Patrícia Mendes
Head of Legal & Compliance
Volkswagen Financial Services

Pedro Vaz de Alamada
Legal & Business Afair Manager
Novartis Farma

Teresa Carvalho de Oliveira
Head of Legal
Vinci Energies

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

Vanda Valente
General Legal Counsel & Compliance Officer
Bank of China

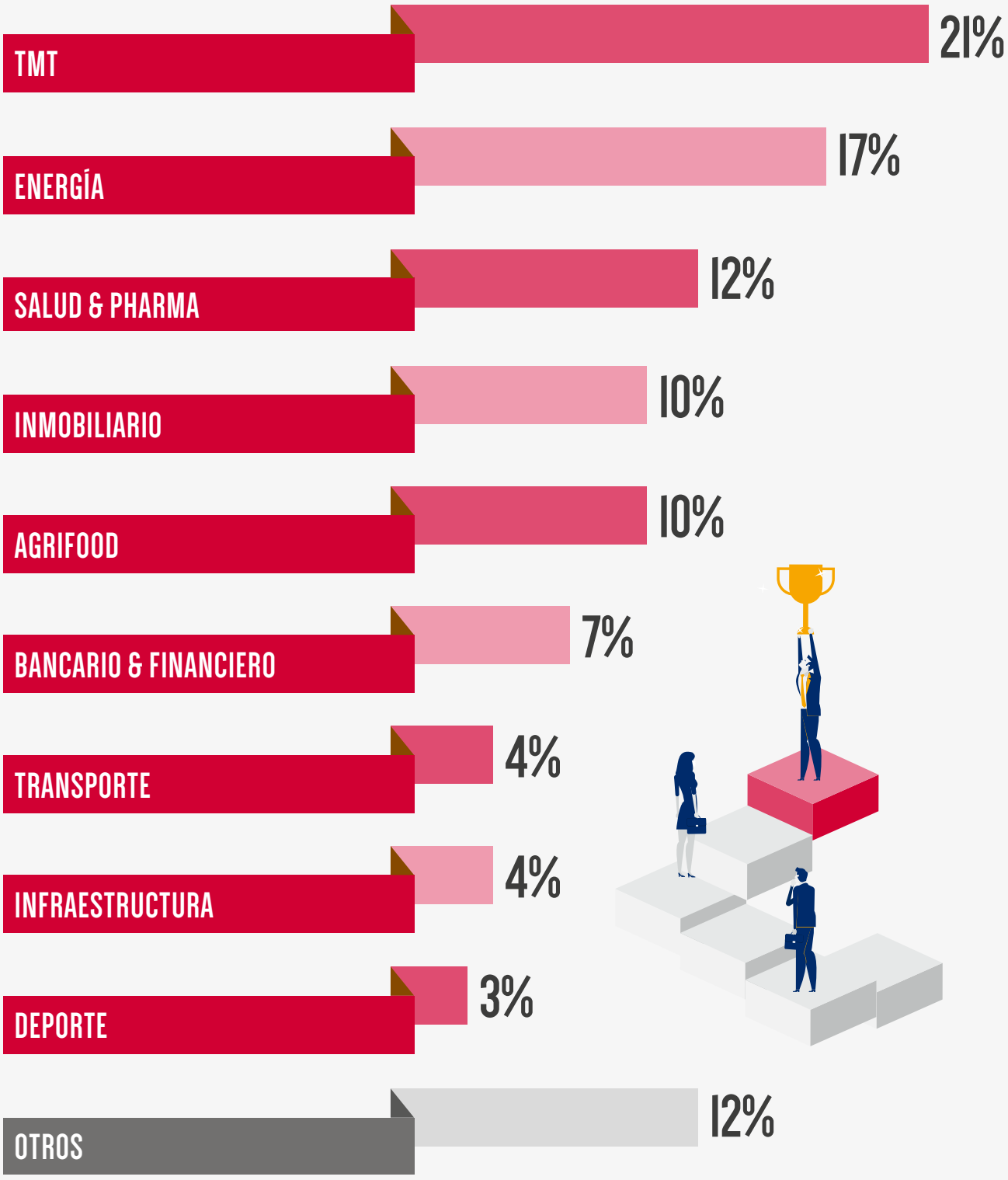
#IBLLabourAwardsPT

For information: **carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com**

HERE COMES THE SUN

Difícilmente se hubiera podido pronosticar un resultado tan positivo para el sector solar fotovoltaico en Europa en los últimos meses, sobre todo teniendo en cuenta el transcurso de un año definido por la pandemia del COVID-19 y el temor a las posteriores "olas" que acechan a Europa.
El informe "Europe's EU Market Outlook for Solar Power 2020-2024", realizado por SolarPower, la asociación que representa al sector solar europeo, constata una fuerte resiliencia del sector: la energía solar recién instalada en la Unión Europea aumentó hasta los 18,2 GW en 2020, lo que supone una mejora del 11% respecto a los 16,2 GW desplegados el año anterior.
El mismo informe muestra que, en total, los 5 principales mercados solares de la Unión Europea fueron responsables del 74% de la capacidad instalada en 2020. La versatilidad única de la energía fotovoltaica, su liderazgo y constante mejora en costes, su flexibilidad, su facilidad de uso y sus múltiples aplicaciones han creado sin duda las condiciones de mercado adecuadas para su desarrollo positivo y unas perspectivas optimistas. Unas perspectivas que se centran, en parte, en los fondos de la Next Generation UE y en su Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), y que sitúan a la industria solar como una candidata perfecta para contribuir a esta desafiante transición verde.
España ocupa el tercer puesto en el ranking de capacidad instalada en la UE, después de haber ostentado el trono el año pasado. El año 2020 no aportó nuevos volúmenes de licitaciones adicionales, ya que las instalaciones procedieron en su mayoría de sistemas basados en PPA de una cartera de más de 100 GW en desarrollo en España. Esto hace que el país sea probablemente el mayor mercado del mundo para energía solar sin ayudas ni subvenciones, manteniendo una cuota ahora mismo el 14% por ciento del mercado solar de la UE, mientras que Portugal tiene el 3%. Ambos países han establecido aspectos clave en sus Planes Nacionales de Energía y Clima para abordar las subastas, los PPA y los problemas de desarrollo de la red, junto con procedimientos que puedan desatascar los obstáculos administrativos que impiden un despliegue efectivo de las energías renovables.
Lightsource bp, líder mundial en energía solar con sede en Londres, y el mayor promotor solar de Europa, se ha visto atraído por el sol de España y ha llevado a cabo la mayor adquisición de una cartera fotovoltaica en Europa hasta la fecha (1,06 GW), asesorada por Garrigues y Cuatrecasas, con Latham & Watkins asesorando al vendedor. En febrero, la misma empresa adquirió una cartera fotovoltaica de 5 emplazamientos de Iberia Solar, una operación en la que también participaron tres despachos de abogados: Cuatrecasas y Garrigues por parte del comprador y ONTIER por parte del vendedor.
También hemos sido testigos de varias operaciones de financiación de proyectos fotovoltaicos, como las de Watson Farley & Williams asesorando a la española Everwood Capital y a la israelí Noy Infrastructure & Energy Investment Fund, en la financiación de dos plantas fotovoltaicas en España, con 25 y 71,5 millones de euros respectivamente.
La apuesta de Portugal por la energía solar también ha estado presente en febrero, con la Agencia de la Energía de Oporto desarrollando un proyecto europeo denominado PEER, con el

DEALS IBÉRICOS: SECTORES CLAVE



Periodo: 18 de enero de 2020 – 22 de febrero de 2021 (fuente: Iberianlawyer.com)

Iberian Lawyer

Legaltech Portugal CONNECT

16 MARCH 2021

10.00 -11.30 (GMT)

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

HOW ARE THE LAW FIRMS RESPONDING?

Speakers

Bruno Ferreira, Managing Partner, *PLMJ*
Eduardo Paulino, Partner, *Morais Leitão*
Lígia Gutierrez Setúbal, Team Lead, Legal Counsel | Compliance and Data Privacy Officer, *Outsystems Portugal*
Mariana Abreu, Head of Legal and Compliance, *Banco BNI Europa*
Teresa Carvalho de Oliveira, Head of Legal, *Axians Portugal*
Sandra Mori, Data Protection Officer Europe, *Coca-Cola*

Moderator

Michael Heron, Journalist, *Iberian Lawyer*

Partners

MORAIS LEITÃO GALVÃO TELES, SOARES DA SILVA & ASSOCIADOS

PLMJ

REGISTER

For information: **carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com**

#IBLlegaltechPT

objetivo de utilizar tres mil viviendas de los municipios de Oporto y Gran Oporto para producir 12 MW de electricidad a partir de paneles fotovoltaicos, asesorados por Telles. Otras adquisiciones relacionadas con la energía solar han sido la compra de un proyecto fotovoltaico en Granada por parte de Kobus Partners, asesorado por Gómez-Acebo & Pombo, o la venta de Caelum Renovables a la alemana Wirtgen Invest Energy por parte de la española Solarbay High Power, asesorada por EY Abogados.
El tan esperado final de las plantas de generación de energía mediante combustibles fósiles sólo será posible con una acertada combinación de expansión de la energía solar, eólica e hidroeléctrica. Las grandes instalaciones solares para servicios públicos son cada vez menos costosas de construir y operar, y España y Portugal, poseen ambas unas características geográficas y climáticas ideales para la explotación de la energía solar.

LIGHTSOURCE BP ADQUIERE DOS CARTERAS FOTOVOLTAICAS EN ESPAÑA

Garrigues, Uría Menéndez y ONTIER han asesorado en la adquisición, por parte de Lightsource bp, de cinco emplazamientos fotovoltaicos de Iberia Solar a Asterion, mientras que Cuatrecasas, Garrigues y Latham & Watkins han asesorado en la adquisición por parte de la promotora solar londinense de otra cartera fotovoltaica en España, representando esta última la mayor adquisición en Europa hasta la fecha.
Iberia Solar, promotor solar local que forma parte de la plataforma Asterion Energies -empresa de cartera de Asterion Industrial Partners- ha anunciado la venta de una cartera solar de 845 megavatios en España a Lightsource bp, líder global en el desarrollo y gestión de proyectos de energía solar.
Iberia Solar y Lightsource bp trabajarán en colaboración para llevar la cartera de proyectos, que consta de cinco emplazamientos en las regiones de Castilla la Mancha y Castilla y León, al estado de "*ready to build*". A continuación, Lightsource bp llevará los proyectos al cierre financiero y

Vicente Bootello

Francisco Martínez Boluda

Pablo Enrile

Luis Pérez de Ayala

Marcos García González

Ignacio Domínguez

Isabel Campos

María José Descalzo

comenzará la construcción en 2022.
Lightsource bp cuenta ahora con un total de 2,25GWs de proyectos en desarrollo o en construcción en España, ofreciendo una cartera geográficamente equilibrada en uno de sus mercados clave de crecimiento.
La firma de este acuerdo eleva el total de adquisiciones de Lightsource bp para el primer trimestre de 2021 a más de 1,9GW, un logro impresionante con el año apenas comenzado. El anuncio viene tras la adquisición de una cartera de 1,06GW de RIC Energy y la reciente adjudicación en una subasta de Contrato por Diferencia a 12 años en España, ambas hechas públicas en enero.
La adquisición de la cartera representa 1,06 gigavatios (GW) de proyectos distribuidos por toda España de RIC Energy, un promotor global de proyectos fotovoltaicos. Lightsource bp y RIC Energy trabajarán juntos para desarrollar los 14 emplazamientos en Madrid, Andalucía y Castilla y León. Se espera que los primeros proyectos alcancen el estado de "*ready to build*" a finales de 2021, y que las instalaciones entren en servicio por etapas entre 2023 y 2025. Lightsource bp trabajará para llevar la cartera de proyectos al cierre financiero y asegurar el contrato de construcción con una empresa EPC. La energética ya ha empezado a mantener contactos con compradores de energía renovable para proponer y negociar acuerdos de compra de energía en toda Europa (PPA transfronterizos), para plazos de hasta 10 años.
Esta adquisición consolida el compromiso de Lightsource bp con el desarrollo de proyectos de energía renovable en España, y su amplia expansión internacional. La compañía estableció su presencia en la región a finales de 2018 y, desde entonces, ha trabajado con socios locales para ampliar su posición en el mercado, centrándose en la adquisición y el codesarrollo de emplazamientos solares a gran escala sobre tierra sin ayudas ni subvenciones.
Garrigues ha asesorado a Lightsource bp en la adquisición de la cartera de Iberia Solar con un equipo de la oficina de Madrid dirigido por el socio **Vicente Bootello** junto con el asociado principal **Nicolás Cremades**.

Iberian Lawyer

Expert Opinion

Podcast IBL

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

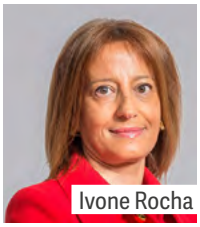
- IS THE FUTURE SUSTAINABLE? THE OPINION FROM PLMJ AND TAP - In collaboration with PLMJ
- LET'S TALK ABOUT FINTECH: THE FUTURE IS HERE! - In collaboration with VdA
- A PERFECT DEAL DURING THE PANDEMIC - THE SALE OF BRISA - In collaboration with VdA

Uría Menéndez también ha asesorado a Lightsource bp en esta misma operación con un equipo de M&A-Private Equity de la oficina de Valencia formado por el socio **Francisco Martínez Boluda,** el asociado **Abel Baselga y** el asociado júnior **Carlos Verdera.**
ONTIER ha asesorado a Iberia Solar con el socio de Mercantil **Pablo Enrile** y el abogado de Mercantil **Francisco Moreno**.
En la adquisición de la cartera solar a RIC Energy, Cuatrecasas ha asesorado a Lightsource bp y a RIC con un equipo de Regulatorio formado por el socio de Derecho Público **Luis Pérez de Ayala** y el asociado **Alejandro Bonitch**, la counsel **Isabel Campos** y el asociado **Roger Luis de Oliete** del equipo de Due Diligence. El asesoramiento en materia de M&A estuvo a cargo del socio **Marcos García González y** los asociados **Ana Álvarez Freijerio, Miguel Ángel Castaño** y **Flavia Terrés.**
Garrigues también ha asesorado a Lightsource bp en esta misma operación en materia Fiscal con un equipo formado por el socio **Vicente Bootello**, los asociados principales **Nicolás Cremades** y **María Teresa Deltell,** junto con el asociado **Álvaro Moreno**, mientras que Latham & Watkins ha asesorado a RIC con un equipo de Mercantil dirigido por el counsel **Ignacio Domínguez** junto con la socia **María José Descalzo** y l asociado **Marino Aineto.**

Área de práctica
Mercantil/M&A, Derecho Público, Fiscal.
Operación
La adquisición por parte de Lightsource bp de una cartera fotovoltaica de 845 MW de Iberia Solar y otra de 1,06 GW de RIC Energy.
Firma
Garrigues, Uría menéndez, Cuatrecasas, ONTIER, Latham & Watkins.
Socio principal
Vicente Bootello (Garrigues), Francisco Martínez Boluda (Uría Menéndez), Pablo Enrile (ONTIER), Luis Pérez de Ayala y Marcos García González (Cuatrecasas), Ignacio Domínguez (counsel, Latham & Watkins).
Valor
No ha sido revelado.

TELLES ASESORA A LA AGENCIA DE LA ENERGÍA DE OPORTO (AdE OPORTO) EN EL PROYECTO PEER

Telles Advogados ha asesorado a la Agencia de la Energía de Oporto (AdE Oporto) en el proyecto PEER, un proyecto de energía solar destinado a combatir la pobreza energética.
El departamento de Energía, Medio Ambiente y Recursos Naturales de Telles, dirigido por la socia **Ivone Rocha,** y del que forma parte la asociada **Mariana Figueiredo,** está desarrollando, junto con la Agencia de la Energía de Oporto (AdE Oporto), un proyecto europeo denominado PEER - Porto Energy ElevatoR, cuyo principal objetivo es luchar contra la pobreza energética promoviendo la eficiencia energética en los edificios y fomentando el autoconsumo de energía procedente de fuentes limpias.
Este servicio de asesoramiento abarca el desarrollo de herramientas técnicas, financieras y jurídicas para apoyar la ejecución de proyectos de eficiencia energética y el uso de energías renovables, con el objetivo de utilizar los tejados de unas tres mil viviendas de los municipios de Oporto y Gran Oporto para producir 12 MW de electricidad a partir de paneles fotovoltaicos.
El proyecto PEER - Porto Energy ElevatoR aprovechará la reciente legislación, que abrió la puerta a la creación de comunidades energéticas, para financiar la mejora de la eficiencia y la suficiencia energética. Además de la agencia y TELLES, el consorcio del proyecto cuenta con otros dos socios: RdA Climate Solutions y S317 Consulting.
Este proyecto está financiado por el programa Horizonte 2020 y está alineado con las principales políticas europeas y nacionales, ya que la mayoría de los edificios en Portugal todavía tienen un nivel igual o inferior a C en los certificados de eficiencia energética. En general, los edificios actualmente existentes fueron construidos antes de 1990, presentando bajos o nulos requerimientos térmicos.


Ivone Rocha

Iberian Lawyer

Legaltech Spain CONNECT

14 APRIL 2021

17.00-18.30 (CET)

LEGALTECH Y EL IMPACTO EN LAS CUENTAS DE LOS DESPACHOS DE ABOGADOS: ¿QUÉ OCURRE CON EL VALOR AÑADIDO?

Speakers*

Inmaculada Joachim - W. Mateo, Senior Legal Counsel
Legal for Technology & Legal Transformation, *Grupo Santander*
María Echeverría-Torres Barbeira, Head of Legal, *Nokia Networks*

**In progress*

REGISTER

For information **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com** • + 34 91 563 3691

#IBLlegaltechSP

Área de práctica
Energía, Medio Ambiente y Recursos Naturales.
Operación
Desarrollo del proyecto PEER, financiado por el programa Horizonte 2020.
Firma
Telles Advogados.
Socio principal
Ivone Rocha.
Valor
No ha sido revelado.

WFW ASESORA EN LA FINANCIACIÓN DE DOS PROYECTOS FOTOVOLTAICOS

Watson Farley & Williams ha asesorado a Everwood Capital en la financiación de 25 millones de euros concedida por Liberbank para la planta fotovoltaica de Cartuja de 50 MW, actualmente en construcción, y a Noy Infrastructure & Energy Investment Fund, en la financiación de proyecto de la planta fotovoltaica de Olmedilla, así como en todos los acuerdos derivados de los mismos.

La primera operación se refiere a la planta fotovoltaica, desarrollada por Abei Energy, situada en Cádiz, España, y que entrará en funcionamiento en 2021. Es la segunda planta *merchant* de Everwood, y la financiación representa un apalancamiento del 62% en el proyecto. Everwood es una gestora de fondos de inversión española y líder en la construcción de nuevas plantas fotovoltaicas *merchant*. Actualmente gestiona varios fondos, incluido un cuarto de más de 300 millones de euros, y está recaudando capital para su quinto fondo con un objetivo de 500 millones de euros.

El equipo de Financiero de WFW Madrid que ha asesorado a Everwood ha sido dirigido por el socio **José María Anarte**, en estrecha colaboración con el asociado sénior **Jacobo Hermidas**.

WFW también ha asesorado a Noy Infrastructure & Energy Investment Fund, uno de los principales fondos

Jose María Anarte

Rodrigo Berasategui

María Pilar García Guijarro

de infraestructuras de Israel, en la financiación del proyecto *merchant* de la planta fotovoltaica de 169 MW de Olmedilla, así como en todos los acuerdos del proyecto, incluyendo, entre otros, los acuerdos de ingeniería, adquisición y construcción, operación y mantenimiento y servicios de gestión. La planta de Olmedilla, situada en la provincia española de Cuenca, está actualmente en desarrollo y se espera que entre en funcionamiento en 2022.

Bankia y Banco de Sabadell actuaron como entidades financiadoras del préstamo estructurado de 71,5 millones de euros concedido a Olmedilla Hive, S.L, la SPV gestionada por Noy Fund. Esta financiación se produce tras la reciente adquisición por parte de Noy Fund de una participación mayoritaria en la planta de Olmedilla, en la que WFW también asesoró. Esta adquisición ha representado la primera inversión de Noy Fund en España.

WFW también asesoró en la redacción y negociación de los contratos de proyecto EPC y O&M de la planta, suscritos con Aeronaval de Construcciones e Instalaciones, filial del Grupo Aldesa.

El equipo multidisciplinar de WFW Madrid que ha asesorado a Noy Fund en la operación ha estado liderado por el socio de Financiero **Rodrigo Berasategui**, y la socia directora de la oficina de Madrid, **María Pilar García Guijarro,** en colaboración con los asociados sénior **Juan Vicente Barquilla** y **Fernando Santos**, del equipo de Financiero y Corporate, respectivamente.

Área de práctica
Financiero, Corporate/M&A
Operación
Financiación del proyecto fotovoltaico Cartuja y del proyecto fotovoltaico Olmedilla por Everwood Capital y Noy Fund respectivamente.
Firma
Watson Farley & Williams
Socio principal
José María Anarte y Rodrigo Berasategui
Valor
25 millones de euros (Cartuja) y 71,5 millones de euros (Olmedilla)

Iberian Lawyer Labour Awards

Spain

VOTE FOR YOUR FAVORITES

06 May 2021

Madrid

Follow us on

#IBLLabourAwardsES

For information: **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com** • + 34 91 563 3691

Iberian Lawyer Labour Awards Spain

JURY

Álvaro Mena Álvarez
Director de Relaciones Laborales
Globalvia

Laura Diaz González
Directora de Relaciones Laborales
Grupo Dia

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

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

Marta Sempere
Deputy President HR
Coca Cola European Partners

Óscar Romero Jiménez
Director Corporativo de Recursos Humanos
Vitaldent

Pablo Galán González
Director de Recursos Humanos y Organización
Radiotelevisión Española

Patricia Miranda Villar
Directora de la Asesoría Jurídica
OUIGO España

RAQUEL FLÓREZ

RAQUEL FLÓREZ:

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

En el mes en el que celebramos el Día Internacional de la Mujer, Iberian Lawyer ha querido entrevistar a mujeres top del sector legal de España y Portugal. Es el caso de Raquel Flórez, socia responsable del departamento de Derecho Laboral de Freshfields en España y persona a cargo de impulsar los estándares de diversidad de la firma. Con ella hablamos de diversidad, conciliación familiar, equipos y liderazgo, entre otros asuntos.

por mercedes quintas

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

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

¿Sólo puede "trabajar duro" quien no tiene responsabilidades familiares?

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

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

RAQUEL FLÓREZ

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

En un sector profesional con estándares de rendimiento tan exigentes y en evolución como el magic circle, ¿cómo se logra crear un entorno donde se valore la diferencia, y que anime a trabajar y a liderar de forma inclusiva?
Creemos que valorar la diversidad y construir una cultura inclusiva son elementos clave para conseguir el más alto rendimiento y dar soluciones innovadoras a los clientes. Fomentar una cultura en la que todos tengan un sentimiento de pertenencia y puedan brillar es clave. Sensibilizando sobre la importancia de la inclusión y la diversidad queremos promover un dialogo positivo y auténtico en el despacho.

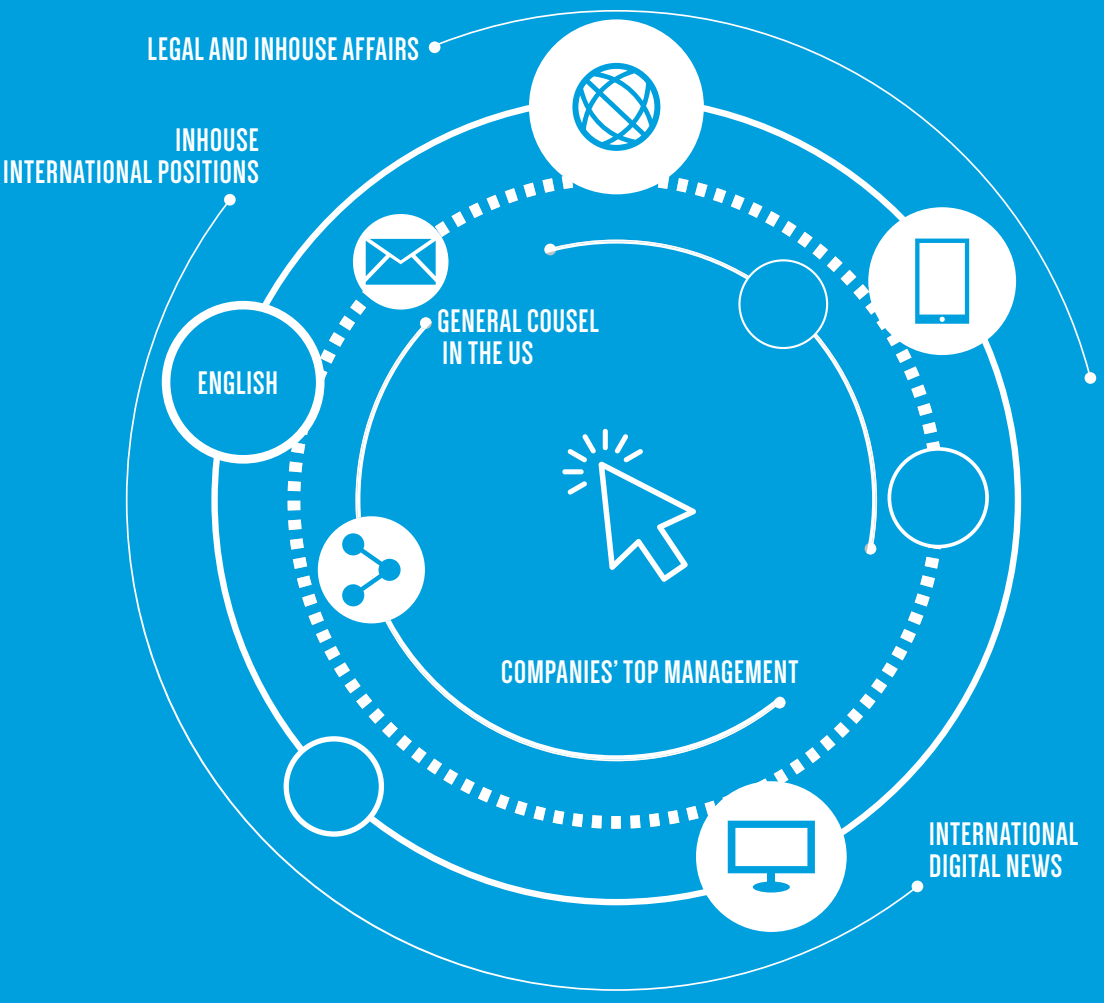
¿Cómo nota el cliente la integración de los equipos y el liderazgo diverso en la firma?
Nuestros socios y el equipo global de diversidad e inclusión están en continuo diálogo con los clientes sobre nuestro enfoque al respecto, y alentamos proactivamente oportunidades de colaboración en este ámbito. Los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

›››

LC PUBLISHING GROUP

INHOUSECOMMUNITYUS

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



Follow us on

www.inhousecommunityus.com

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

¿Cree que el nombramiento de Georgia Dawson puede prometer un mayor dinamismo al impulso de la diversidad en todo el *magic circle*?
Sin duda. La diversidad y la inclusión han sido una prioridad desde hace tiempo, y es uno de los focos de Georgia y del equipo directivo; estamos entusiasmados con la perspectiva de poder avanzar en este ámbito durante su mandato. Georgia, además de ser la primera senior partner, es bien conocida por sus esfuerzos en torno a la inclusión; es Stonewall Global Senior Champion y ha sido también incluida en la OUTstanding's Ally Executive list.

La sensibilidad de Freshfields hacia la diversidad y la inclusión, ¿cómo se percibe en la política de captación de talento?
Tenemos varias iniciativas a nivel global para asegurarnos de que estamos atrayendo el mejor talento: en el Reino Unido tenemos el programa Stephen Lawrence Scholarship Programme, en EE.UU. colaboramos con la National Black Law Students Association, y en Alemania pusimos en marcha Out & About, focalizado en el colectivo LGBTQ+. En España trabajamos con Women in a Legal World y SEres y nuestros equipos de selección han recibido formación para evitar los sesgos inconscientes.

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

SOBRE **RAQUEL FLÓREZ**

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

SOBRE **FRESHFIELDS BRUCKHAUS DERINGER**

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

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

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

Freshfields cuenta con iniciativas y programas específicos de diversidad e inclusión, pero también evoluciona para reconocer la complejidad y la naturaleza entrelazada de la diversidad. A nivel firma, ¿cómo logran observar todo esto?
Entendemos que es preciso tener iniciativas y programas bien enfocados, y también seguimos evolucionando en nuestros esfuerzos para reconocer la complejidad y la naturaleza interseccional de la diversidad. Siempre estamos buscando nuevas oportunidades para promover la diversidad a través de acuerdos con terceras partes e iniciativas internas.

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

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

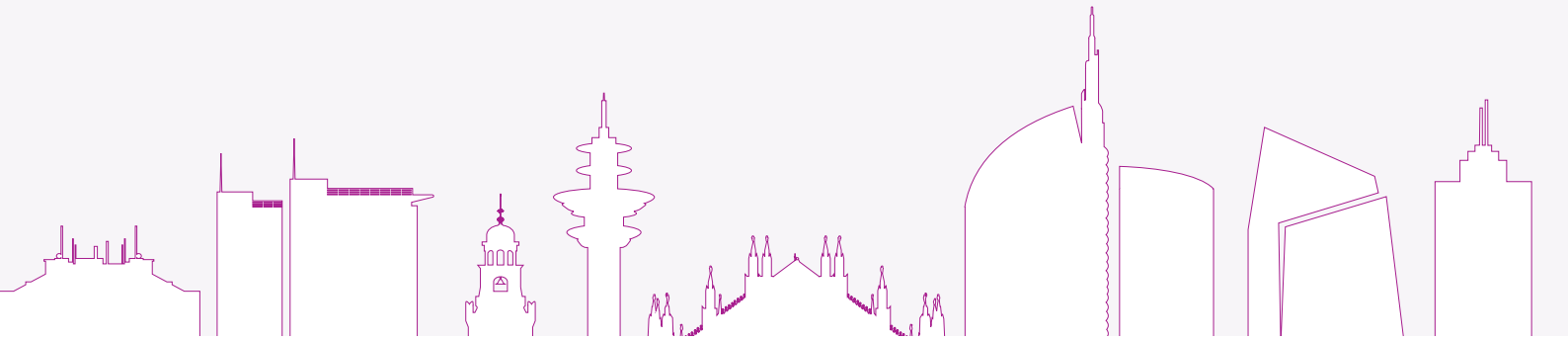
¿En qué se traduce el trabajo interno de este equipo?
Colaboramos estrechamente con el equipo global de diversidad e inclusión, supervisando nuestras políticas globales y fomentando un ambiente en el que todo el mundo pueda brillar. Recientemente hemos puesto en marcha nuestro primer plan de igualdad,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

LEGALCOMMUNITYWEEK

LCPUBLISHINGGROUP

7 - 11 JUNE 2021

Milan, Italy



THE GLOBAL EVENT
FOR THE LEGAL BUSINESS COMMUNITY

Patronage, Partners and Supporters 2021 Edition

Platinum Partners

BonelliErede · CARNELUTTI LAWFIRM · CHIOMENTI · Deloitte. Legal · DLA PIPER · INTESA SANPAOLO

Gold Partners

Accuracy in excellent company · CastaldiPartners · CURTIS · 大成 DENTONS · Freshfields · GattiPavesiBianchiLudovici · GIANNI & ORIGONI · GT GreenbergTraurig Santa Maria · Hogan Lovells · Legance Avvocati Associati · Nctm · Toffoletto De Luca Tamajo · T&P Trifirò & Partners avvocati

Silver Partner

GEBBIA BORTOLOTTO

Supporters

Ordine degli Avvocati di Milano · ACC Association of Corporate Counsel Europe · AIGI · ANDAF · ASLA · Camera Arbitrale di Milano · ECLA · elsa The European Law Students' Association Italia · Fondazione dei Dottori Commercialisti di Milano · ISPRAMED · ILT Italian LegalTech · Swiss LegalTech Association

Media Partners

LEGALCOMMUNITY · LEGALCOMMUNITYCH · FINANCECOMMUNITY · INHOUSECOMMUNITY · INHOUSECOMMUNITYUS · Iberian Lawyer · The Latin American Lawyer

LC PUBLISHING GROUP SUPPORTS CAF

Legalcommunity Week 2021 – Program (in progress)

CWP: *Conferences and working program*

SEP: *Social events program*

Open with registration

Invitation only

MONDAY ***7 JUNE***				*Partners*	*Address*
9:00 - 13:00		**CWP**	Opening conference: "Innovation and artificial intelligence"	Deloitte. Legal; Intesa Sanpaolo	**Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan**
14:00 - 16:00		**CWP**	Roundtable: "New media"	LCPublishingGroup Legalcommunity	**Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan**
16:00 - 18:00		**CWP**	Roundtable	Castaldi Partners	**Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan**
From 18:30		**SEP**	Corporate Counsel Cocktail	GattiPavesiBianchiLudovici	**GPBL Piazza Borromeo 8, Milan**
TUESDAY ***8 JUNE***					
8:00 - 9:30		**CWP**	*Breakfast on Finance*	Gianni & Origoni	**Gianni & Origoni Piazza Belgioioso 2, Milan**
9:15 - 13:00		**CWP**	Conference: "Africa and the Middle East"	BonelliErede; Accuracy	**Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan**
14:00 - 16:00		**CWP**	Roundtable: "Cross border litigation"	GT GreenbergTraurig Santa Maria	**Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan**
16:00 - 18:00		**CWP**	Roundtable: "CSR & Sustainability: Business Ethics in Crisis Situations"	T&P Trifirò & Partners	**Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan**
18:00 - 20:00		**SEP**	Networking Roundtable	Hogan Lovells	**Tbc**
From 19:00		**SEP**	Best PE Deal Makers Cocktail	Freshfields	**Tbc**
WEDNESDAY ***9 JUNE***					
6:15 - 8:30		**SEP**	Corporate Run	LC Publishing Group	**Tbc**
11:00 - 13:00		**CWP**	Roundtable	Nctm	**Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan**
14:30 - 18:30		**CWP**	Conference: "LATAM"	DLA Piper	**Fondazione Stelline Corso Magenta 61, Milan**

Legalcommunity Week 2021 – Program (in progress)

CWP: *Conferences and working program*

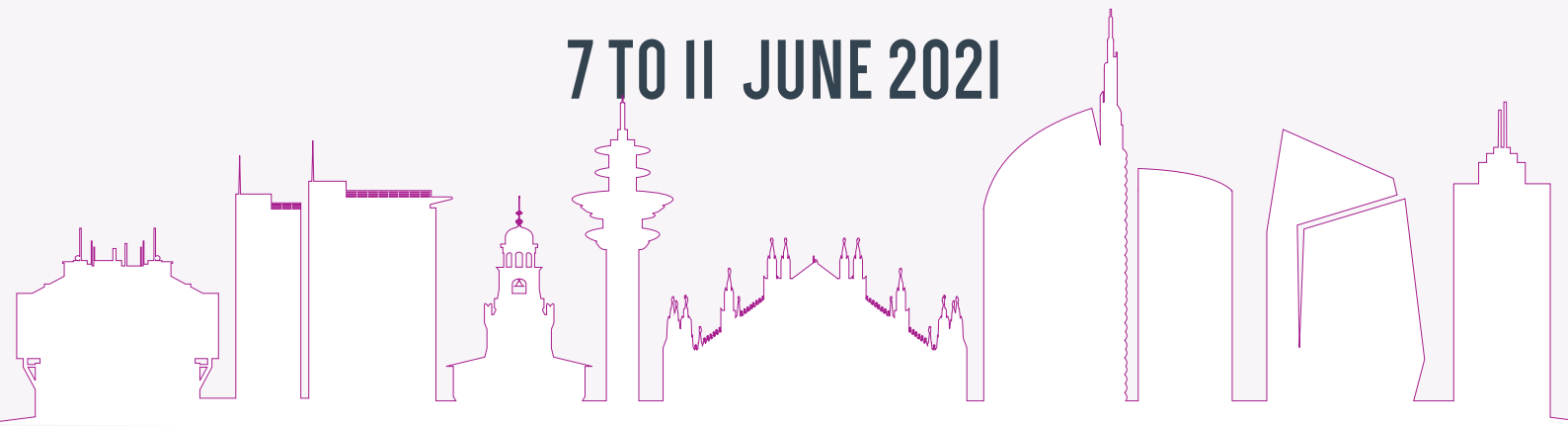
SEP: *Social events program*

Open with registration

Invitation only

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

SEE YOU FROM 7 TO 11 JUNE 2021



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

TOP DEL DEALMAKING

Otra de nuestras entrevistas en esta edición especial destinada a mostrar el talento femenino en el sector legal, se centra en la socia de VdA M&A Cláudia da Cruz Almeida. En 2020, Cláudia fue la mujer que más operaciones realizó en Portugal, con seis transacciones por un total de 3.800 millones de euros. Cláudia se unió a VdA en 1999 y durante una carrera de más de dos décadas ha participado en un gran número de transacciones, principalmente centradas en la financiación de adquisiciones, finanzas corporativas y adquisiciones y ventas de empresas. Iberian Lawyer ha hablado con Cláudia sobre su experiencia como mujer de éxito en la abogacía, y su opinión sobre el desarrollo de la igualdad de género y la cultura en VdA.

por michael heron

CLÁUDIA DA CRUZ ALMEIDA

Cuando un abogado gestiona su carrera en un gran bufete, ¿tiene que renunciar a los criterios de igualdad que antes manejaba en su vida personal y profesional? ¿A qué hay que renunciar? ¿Cree que en los últimos años las cosas han evolucionado positivamente en este sentido? Si es así, ¿cómo podemos apreciar estos cambios?

Un abogado de un bufete de primer nivel se enfrenta, en mi opinión, a todos los retos a los que se enfrenta un profesional de primer nivel en cualquier organización de servicios profesionales. Somos proveedores de servicios que trabajan para empresas y organizaciones de prestigio. Recurren a nosotros para que les asesoremos en asuntos complejos y exigentes, normalmente con plazos muy ajustados. Esto significa que una carrera en este tipo de firmas es una elección de estilo de vida, basada en el reconocimiento de que las horas largas e impredecibles vienen con el territorio de una carrera exitosa y profesionalmente satisfactoria a la que uno ama.

El reto individual al que deben enfrentarse los abogados es encontrar el equilibrio entre las exigencias de su vida profesional y sus deseos y necesidades personales. No existe un enfoque único para este equilibrio, ya que depende mucho de la forma en que se definan las prioridades personales y de lo que cada persona necesite para sentirse realizada en ambas dimensiones.

Las cosas en este sentido han evolucionado bastante en los últimos años, impulsadas por los cambios culturales y generacionales y por la creciente conciencia de los despachos de abogados sobre la importancia de fomentar un entorno en el que las personas puedan prosperar tanto profesional como personalmente.

En un sector profesional con unos estándares de rendimiento tan exigentes y en constante evolución, ¿cómo se aplican estos avances en los principales despachos de Portugal? ¿Cómo se crea un entorno en el que se valora la diferencia, que fomenta el trabajo y el liderazgo de forma inclusiva?

Los bufetes de abogados se dieron cuenta del valor intrínseco de la diversidad de género en sus equipos y progresivamente dedicaron más tiempo a diseñar políticas y herramientas para abordar el equilibrio entre la vida laboral y personal y evitar la pérdida de talento femenino que, de otro modo, se marcharía para seguir una carrera diferente. En este

contexto, a menudo nos centramos en el reto de retener el talento femenino, pero yo diría que estas preocupaciones se aplican en general a la retención de las personas, independientemente de su género, que se enfrentan a retos a la hora de equilibrar las exigencias de la profesión con su vida personal.

En mi opinión, la creación de un entorno en el que los abogados puedan lograr un equilibrio entre su vida laboral y personal tiene que ser deseada y valorada por los bufetes desde una perspectiva descendente. La dirección del bufete debe crear las herramientas necesarias y animar a la estructura de liderazgo a ponerlas en práctica. El último eslabón importante de esta cadena son los abogados individuales, que deben ser capaces de identificar sus necesidades y comunicarlas abierta y eficazmente a sus jefes de equipo para que puedan encontrar el mejor equilibrio general.

¿Sigue siendo una regla no escrita que sólo los que no tienen responsabilidades familiares pueden «trabajar duro»? Sin embargo, los nuevos tiempos no parecen ir por ahí y la pandemia nos ha obligado a todos a ver las cosas de otra manera. ¿Han cambiado las cosas para siempre? ¿Cómo se aborda este tema de familia e igualdad de género en VdA? Háblenos de su experiencia personal como socio de VdA y de cómo ha podido conciliar los logros profesionales y personales.
Yo diría que esa regla no escrita es algo del pasado, al menos en lo que respecta al mercado portugués. Es un hecho innegable que quienes tienen responsabilidades familiares tienen, y deben, dividir su tiempo entre el trabajo y la familia. Sin embargo, esto no significa que sólo los abogados sin responsabilidades familiares trabajen mucho. Estos temas y su impacto dependen en gran medida de la cultura de las organizaciones y del ejemplo que den sus dirigentes.

> “EN MI OPINIÓN, LA CREACIÓN DE UN ENTORNO EN EL QUE LOS ABOGADOS PUEDAN LOGRAR UN EQUILIBRIO ENTRE SU VIDA LABORAL Y PERSONAL TIENE QUE SER DESEADA Y VALORADA POR LOS BUFETES DESDE UNA PERSPECTIVA DESCENDENTE”

Perfil personal

Nombre

CLÁUDIA CRUZ DE ALMEIDA

Universidad

FACULTAD DE DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE LISBOA

Cargo

SOCIO, M&A

Trabaja en VdA desde

NOVIEMBRE DE 1999

Empresa anterior

ENTRÓ EN VdA COMO BECARIA

Hablando desde mi experiencia profesional, me incorporé a VdA nada más salir de la facultad de Derecho en 1999 y descubrí que el bufete tiene una cultura muy sólida que combina la ética del trabajo con un profundo respeto por el desarrollo personal de sus abogados. Encontré un despacho en el que los socios (hombres o mujeres) compaginan una carrera personal exitosa y exigente con su vida familiar y en el que había modelos femeninos muy inspiradores en ese sentido. En este contexto, tuve la suerte de tener la oportunidad de desarrollar mi carrera sin sentir nunca que tenía menos oportunidades o perspectivas debido a mi género. También tuve la suerte de contar con el pleno apoyo de mi familia, que entiende que las largas e imprevisibles horas son parte del trabajo y siempre está disponible para ayudar. De hecho, me las arreglé para seguir una carrera exitosa y exigente mientras mantenía un matrimonio de casi 20 años y criaba a tres hijos. Mi equilibrio se consigue navegando a la vista. La felicidad, que para mí es una combinación de realización profesional y personal, es el horizonte. La forma en que llego al horizonte es evitando expectativas poco realistas -como la de que es posible participar en los proyectos más satisfactorios profesionalmente mientras se trabaja en un horario predecible de 9 a 5-, estableciendo las prioridades correctas y asegurándome de estar siempre ahí para mi familia cuando realmente importa. Tener dos o tres grandes proyectos de viaje en el horizonte también ayuda a este equilibrio y crea grandes experiencias para mí y para toda la familia.

> ENCONTRÉ UN BUFETE EN EL QUE LOS SOCIOS (HOMBRES O MUJERES) COMPAGINAN UNA CARRERA PERSONAL EXITOSA Y EXIGENTE CON SU VIDA FAMILIAR Y EN LA QUE HABÍA MODELOS FEMENINOS MUY INSPIRADORES EN ESE SENTIDO

Dentro de la profesión jurídica, ¿cree que ser abogado en un bufete de prestigio es más exigente que trabajar como abogado in-house?
Creo que un abogado de un bufete prestigioso se enfrenta a exigencias diferentes de las que tienen los abogados in-house, pero no podemos decir que un papel sea más exigente que el otro, sobre todo si comparamos bufetes prestigiosos con empresas prestigiosas. A menudo existe la percepción de que la incorporación a la empresa es un paso obvio en la carrera de los abogados, a menudo mujeres, que, cansados de las largas jornadas de trabajo, desean un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal. Considero que esto es una de las utopías de la profesión jurídica.

Es cierto que una función interna proporciona un descanso de los objetivos de horas facturables, la gestión de una multitud de clientes externos y la presión de ser un *rainmaker*. Pero, de hecho, según mi experiencia, los equipos jurídicos internos también trabajan muchas horas (a veces imprevisibles, según las exigencias de los proyectos de la empresa), gestionan una serie de clientes internos y manejan las presiones asociadas a las funciones de jefe de equipo, director jurídico y asesor comercial.

›››

Iberian Lawyer

ADVOCACIA EM RETRATO

PARA OUVIR, CLIQUE AQUI

“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

Un obstáculo adicional al que se enfrentan los abogados internos es que a menudo disponen de menos medios (desde el punto de vista informático, de bases de datos y de apoyo profesional) que los que tienen los abogados de los bufetes y tienen una red más limitada de abogados con los que pueden reunirse fácilmente para hablar de las novedades jurídicas y del sector y ofrecer apoyo informal. En realidad, la constatación de que los abogados in-house en Portugal se enfrentaban a estos problemas y podían beneficiarse de la ampliación de sus redes de otros abogados internos llevó a VdA a crear su proyecto Legal Club, que es precisamente un foro en el que se invita a los abogados internos a eventos en los que pueden establecer contactos con otros abogados in-house y debatir sobre las novedades del sector y del ámbito jurídico, intercambiar experiencias y abordar otros temas de relevancia para los líderes y gestores jurídicos. La respuesta de los participantes ha sido estupenda, y estamos muy contentos de poder ayudar a los abogados internos a afrontar estos retos.

En este contexto, diría que la elección de una trayectoria profesional interna no debería estar impulsada por el deseo de trabajar menos horas o tener menos responsabilidades profesionales. Debería estar impulsada por el deseo de asumir un reto diferente y tomada desde la buena percepción del conjunto de habilidades que hay que desarrollar para gestionar las exigencias de ser un líder/director que tiene al cliente sentado justo en la puerta.

SOBRE VIEIRA DE ALMEIDA

Vieira de Almeida (VdA) es un bufete de abogados líder a nivel internacional con más de 40 años de historia, reconocido por su impresionante trayectoria y su enfoque innovador en los servicios jurídicos para empresas. La excelencia de sus servicios jurídicos altamente especializados, que abarcan varios sectores y áreas de práctica, permite a VdA superar los retos cada vez más complejos a los que se enfrentan sus clientes.

VdA ofrece soluciones sólidas basadas en estándares consistentes de excelencia, ética y profesionalidad. El reconocimiento de la excelencia de su trabajo es compartido por todo el equipo, así como con los clientes y partes interesadas, y es reconocido por las principales asociaciones profesionales, publicaciones jurídicas y entidades académicas. VdA ha sido constantemente reconocida por sus servicios sobresalientes e innovadores, habiendo recibido los más prestigiosos galardones y premios internacionales de la industria legal.

PERSONAL
157
(23% hombres • 77% mujeres)

EMPLEADOS DE HONORARIOS (NO SOCIOS)
255
(38% hombres • 62% mujeres)

SOCIOS
48
(33 (69%) hombres y 15 (31%) mujeres)

NÚMERO DE OFICINAS
VdA tiene dos oficinas en Portugal y, a través de la red VdA Legal Partners, cubre 13 jurisdicciones: Angola, Cabo Verde, Camerún, Chad, Congo, Guinea Ecuatorial, Gabón, Guinea-Bissau, Mozambique, Portugal, República Democrática del Congo, Santo Tomé y Príncipe y Timor-Leste.

MANUEL URRUTIA

MERCADO DE M&A en la ZONA EURO en 2021: FACTORES CLAVE

Pese a la crisis del Covid-19, el mercado de Fusiones y Adquisiciones (M&A) en nuestro país se ha mantenido constante durante los últimos meses. Si bien ha experimentado un descenso del 26% respecto al año anterior, el valor agregado de las operaciones efectuadas supuso un incremento del 14% frente al 2019. En esta tesitura, el abogado empresarial Manuel Urrutia, CEO de la consultora Confianz, analiza para Iberian Lawyer los factores que más dudas despiertan en el mercado transaccional futuro de la zona euro.

por desiré vidal

El Brexit ya es efectivo desde el pasado mes de enero, ¿qué está suponiendo este nuevo marco tras la salida de Reino Unido de la Unión Europea respecto a las operaciones de Fusiones y Adquisiciones que estaban ya en marcha? ¿Y respecto a las que vienen? Según su opinión ¿qué tendrá en común?

La decisión del Reino Unido de abandonar la Unión Europea ha hecho que muchas empresas se replanteen su estrategia de Fusiones y Adquisiciones. En un contexto marcado por la incertidumbre, en donde aún no están definidos los plazos de esta salida, las compañías (sobre todo las que operan en torno al sector financiero) deberán plantearse si les conviene o no mantener su presencia en el país británico.

Un aspecto a tener en cuenta a la hora de hacer esta elección reside en los futuros planes del organismo británico CMA (Autoridad de Competencia y Mercados) para controlar por completo todas las operaciones transaccionales que tengan impacto en Reino Unido.

Aun así, el Reino Unido es el mayor mercado de actividad M&A a tener en cuenta, a pesar del Brexit. El país representa tradicionalmente entre el 25% y el 30% del volumen de operaciones europeas, y es poco probable que esto cambie transcendentalmente. De hecho, aún puede producirse un ajuste de los precios de activos británicos, lo que nos conduce a pensar que pueden incrementarse las operaciones precisamente por la salida del país británico de Europa.

Por otro lado, con respecto a la nueva consideración de cualquier inversor británico como extranjero,

esto implica claramente un inconveniente para fondos y otros inversores institucionales, que deberán someterse al régimen de inversiones extranjeras en sus adquisiciones. Esto puede convertirse en un elemento categórico en las subastas por activos europeos cuando compitan con inversores que no requieren de tal autorización. A pesar de esto, es posible que algunas grandes gestoras de fondos se planteen movimientos geográficos hacia Europa para solventar esta desventaja. Este proceso puede llegar a complicar en cierta medida las operaciones del continente para aquellas gestoras que estén domiciliadas en el Reino Unido.

La transformación digital se ha visto forzadamente acelerada por la pandemia. ¿Cuál ha sido el impacto de este proceso en el mercado de M&A?

Según el estudio realizado por Accenture Strategy, más del 50% de las adquisiciones realizadas el pasado año estuvo encaminado a obtener capacidades digitales. Las grandes empresas europeas suscriben ahora un mayor número de Fusiones y Adquisiciones con el objetivo de mejorar o ampliar sus capacidades digitales. Por tanto, el mundo del M&A estará fuertemente marcado por aquellas operaciones de carácter tecnológico a través de las cuales busquen obtener una ventaja competitiva a nivel estratégico.

Tal es el caso de empresas como Mediaset, que anunció la compra de Be a Lion (dedicada al desarrollo de soluciones de contenido audiovisual) con el objetivo de fortalecer su presencia en el mercado publicitario, uniendo los ecosistemas lineal y digital o y la adquisición de Human to Human (expertos en marketing de influencers) por parte de Atresmedia, para reforzar su posicionamiento en el entorno digital.

Pero esta preocupación por la digitalización no solo opera en el ámbito de las grandes empresas. Hay muchísimas empresas de carácter familiar y tamaño mediano pero líderes en sus nichos de mercado, que ante la aparición de nuevos competidores con tecnologías de vanguardia, se ven forzados a afrontar un proceso de transformación digital que les permita mantener su posicionamiento en el mercado.

Lo cierto es que si hace diez años las empresas podían ir adaptando poco a poco su modelo de negocio en base a las tendencias del mercado de forma orgánica, hoy en día la pandemia exige un mayor número de alianzas que optimicen la gestión empresarial. Los negocios han buscado aumentar su capacidad para la innovación de forma inorgánica para poder competir en esta nueva era. Es decir, el M&A requiere en este momento de una mayor visión de futuro.

"REINO UNIDO ES EL MAYOR MERCADO DE ACTIVIDAD M&A A TENER EN CUENTA, A PESAR DEL BREXIT. EL PAÍS REPRESENTA TRADICIONALMENTE ENTRE EL 25% Y EL 30% DEL VOLUMEN DE OPERACIONES EUROPEAS, Y ES POCO PROBABLE QUE ESTO CAMBIE TRANSCENDENTALMENTE"

¿Qué impacto ha tenido la pandemia en la fiscalidad de las empresas en 2020 y como esta "fiscalidad alterada" puede perjudicar el valor de una empresa a la hora de presentarse en el mercado internacional y cómo puede esto evitarse, si es posible?

Un aspecto fundamental a considerar para el futuro mercado de M&A se centrará en el valor estimado de las cuentas de las compañías que participen en estas operaciones durante el año fiscal 2020. Es decir, si la empresa sufrió una importante pérdida de ingresos durante la pandemia, el uso de un múltiplo ebitda basado en las cuentas de este año podría infravalorar significativamente la empresa. En este sentido, resultaría más acertado usar un ebitda ajustado o cuentas de periodos anteriores a la crisis para reflejar con precisión el valor del negocio objetivo. Por ello, es fundamental considerar Ebitdas normalizados.

En este sentido, al valorador se le presentan dos retos importantes en estos tiempos convulsos. En primer lugar, cómo estimar los flujos de efectivo previstos en el último año, en donde las estimaciones pueden estar distorsionadas debido a la pandemia. En segundo lugar, cuál debe ser la tasa de conversión de los flujos de efectivo esperados al momento presente, una cuestión de considerable

Iberian Lawyer Awards

Spain IP&TMT

CALL FOR SUBMISSION

20 May 2021 • Madrid

19:30 (CET)

Follow us on

#IBLIp&TmtAwardsES

Request your submission form to **vito.varesano@iberianlegalgroup.com**

For information: **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com** • + 34 91 563 3691

impacto en el valor de la empresa a adquirir.
Un camino alternativo a la compra para garantizar la viabilidad de la empresa puede pasar por la reestructuración de la misma, sin que ello conduzca inevitablemente a suspensiones o despidos. Una empresa puede adaptarse a través de otros medios (llevar a cabo jubilaciones anticipadas, redistribuir a los trabajadores para aumentar la eficiencia en los profesos, eliminar puestos de trabajo obsoletos, etc). La finalidad será lograr que la empresa sea más fuerte y más resiliente.

"LAS GRANDES EMPRESAS EUROPEAS SUSCRIBEN AHORA UN MAYOR NÚMERO DE FUSIONES Y ADQUISICIONES CON EL OBJETIVO DE MEJORAR O AMPLIAR SUS CAPACIDADES DIGITALES. EL MUNDO DEL M&A ESTARÁ FUERTEMENTE MARCADO POR AQUELLAS OPERACIONES DE CARÁCTER TECNOLÓGICO A TRAVÉS DE LAS CUALES BUSQUEN OBTENER UNA VENTAJA COMPETITIVA A NIVEL ESTRATÉGICO"

Este pasado año hemos sido testigo de importantes operaciones de M&A que han implicado el trabajo coordinado de distintos despachos de diferentes jurisdicciones. En estos momentos hay varios mercados que se encuentran en vías de cambiar su política exterior. En este sentido, ¿cuál será desde su punto de vista las repercusiones globales de las negociaciones arancelarias? ¿Desacelerarán aún más un mercado que necesita ahora más que nunca plena agilidad y flexibilidad?
La actividad de Fusiones y Adquisiciones seguirá siendo sólida a nivel global. No obstante, dos de los principales mercados están cambiando su política exterior. En concreto, Estados Unidos amenaza con la imposición de aranceles a productos europeos, práctica que ya ha llevado a cabo con países como China. De hecho, el actual clima de tensión comercial y subida de aranceles al país asiático, ha provocado que las operaciones efectuadas en China que impliquen a compañías estadounidenses, se topen con cada vez más impedimentos por parte del gigante asiático.
En este sentido, el proteccionismo es algo que estaba en la agenda estadounidense antes de que Donald Trump llegara a la presidencia y continuará tras el cambio de legislatura de la mano de Biden. Actualmente las negociaciones con el

SOBRE MANUEL URRUTIA

Licenciado en Derecho y máster en Asesoría Fiscal por la Universidad de Deusto. Abogado, graduado en Dirección General de Empresas (PDG) por el IESE.

Urrutia posee una larga experiencia en Auditoría, Asesoría Contable, Fiscal, Mercantil y Laboral de empresas, desarrollada durante más de 25 años en constante contacto con la empresa, PYME, gran empresa y multinacional.

Ponente habitual y articulista en foros prestigiosos foros (Universidad de Deusto, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad del País Vasco, APD, Cebek, Cámaras de Comercio) en materias relacionadas con el management de empresas, sobre todo familiares y multifamiliares.

Es profesor de la Universidad de Deusto en el máster de Asesoría Fiscal, donde imparte la disciplina de planificación patrimonial de la Empresa Familiar. Colabora intensamente con la Cátedra de Empresa Familiar de la Universidad del País Vasco (Facultad de Ciencias Económicas y Empresaria-les), como ponente en seminarios y conferencias, especialmente en contenidos jurídicos, económicos y financieros.

Ha sido incluido en las ediciones de los cinco últimos años en distintos directorios legales de prestigio internacional.

Desde 2002 ejerce como CEO en la consultora Confianz.

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

MANUEL URRUTIA

nuevo presidente de Estados Unidos se centran en la suspensión de los aranceles que afectan a exportaciones de productos españoles como el aceite, vino o la aceituna de mesa. Igualmente, también se solicita el cese de la Ley Helms-Burton, que perjudica al comercio y a la inversión españolas en Cuba, especialmente en lo tocante al sector turístico.

En definitiva, hablamos de cuatro prioridades que protagonizarán las nuevas relaciones comerciales entre Europa y EEUU: mejorar la cooperación entre ambas zonas, resolver las disputas comerciales, impulsar la reforma del sistema multilateral de comercio y sistematizar las respuestas para evitar distorsiones comerciales.

El mundo post-COVID 19 ha dejado un panorama maltrecho en muchos sentidos, pero también ha abierto, o más bien forzado, otro tipo de posibilidades como la internacionalización de empresas que no contemplaban ese movimiento a corto plazo. Es de imaginar que el mercado de las Fusiones y Adquisiciones se acabe "beneficiando" también de esta hambre de "internacionalización". ¿Qué cree usted?

La internacionalización supuso un salvavidas para las empresas ante la crisis 2008. Sin embargo, en aquella época no se enfrentaron a las restricciones de movilidad que estamos viviendo ahora. Estas limitaciones dificultan en gran medida la detección

"A LA ESPERA DE VER LO QUE DEPARA EL FUTURO DADA LA COYUNTURA ACTUAL DE CRISIS, TODO INDICA QUE EL MERCADO DE M&A TENDRÁ COMO GRANDES PROTAGONISTAS A LOS PRINCIPALES FONDOS DE CAPITAL PRIVADO Y ALGUNOS MOVIMIENTOS ESTRATÉGICOS EJECUTADOS POR COMPAÑÍAS ESPAÑOLAS FUERA DE NUESTRAS FRONTERAS"

de oportunidades comerciales, la negociación de nuevos contratos, la ejecución y el seguimiento de nuevos proyectos y la presentación de nuevas propuestas u ofertas de productos y servicios.

No obstante, una vez se supere la crisis sanitaria, la

The Latin American LAWYER

Legaltech Day

The event focusing on legaltech trends in Latin America

WEBINAR

THE LATIN AMERICAN LAWYER LEGALTECH DAY – BRAZIL

Law & Tech: Como o mercado jurídico brasileiro está se preparando para a nova realidade

23 MARÇO 2021 - 9:00 • 13:15 (BRT)

PROGRAMA

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

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

09:45 BRT **SEÇÃO I**
Direito Digital, Privacidade e Proteção de Dados:
muita demanda, poucos recursos. Como fazer uma gestão otimizada?

11:30 BRT **SEÇÃO 2**
Advocacia 4.0: o que esperam os clientes e o que estão fazendo os escritórios?

13:15 BRT **ENCERRAMENTO**

REGISTRE-SE

MEDIA PARTNER

Iberian Lawyer

Maiores informações: **carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com**

MANUEL URRUTIA

SOBRE CONFIANZ

Confianz es un despacho de asesoría y consultoría de empresas, fundada en 1994, con oficinas en Madrid, Bilbao y San Sebastián.

Todos los días un grupo de más de cuarenta profesionales se esfuerzan por aportar valor a cada uno de sus clientes con el fin de reforzar el éxito empresarial.

Más de 500 grupos de empresas a lo largo del territorio nacional han depositado su confianza en la firma, delegando en ella servicios de carácter continuo como asesoramiento económico, financiero, mercantil, fiscal y laboral, o servicios de carácter especial como Corporate Pyme, Operaciones de financiación y refinanciación de deuda, Reestructuraciones organizativas de Empresas, asesoramiento concursal y Apoyo Estratégico a la empresa familiar.

DATO DE ÚLTIMA FACTURACIÓN DISPONIBLE:
€ 3,8 millones

forma en la que vivimos, trabajamos y consumimos no será la misma. La recuperación de la economía no será igual en todos los sectores y acentuará la unión entre industrias de distinta actividad para salir de la recesión. Esta convergencia también tendrá su repercusión en el mundo de las transacciones como una oportunidad para obtener una ventaja competitiva.

En este sentido, y según el informe Perspectivas de M&A en España en 2020 elaborado por KMPG, durante el pasado año el 54% de los directivos españoles ya se planteaba utilizar las operaciones corporativas como herramienta para hacer crecer su negocio en el exterior.

Por tanto, a pesar de la cautela inicial del pasado año, las operaciones de Fusiones y Adquisiciones continuarán su actividad con mayor fuerza durante el 2021. A la espera de ver lo que depara el futuro dada la coyuntura actual de crisis, todo indica que el mercado de M&A tendrá como grandes protagonistas a los principales fondos de capital privado y algunos movimientos estratégicos ejecutados por compañías españolas fuera de nuestras fronteras.

Desde su punto de vista ¿están los despachos de España y Portugal preparados para afrontar la carga y complejidad de las transacciones que están por venir?

Efectivamente esperamos un considerable aumento de ese tipo de operaciones en el ámbito de la mediana empresa española, como resultado de las nuevas necesidades de financiación surgidas en muchos sectores como consecuencia de la parada de actividad del 2020 por el efecto de la pandemia.

La mediana empresa española no va a acudir esta vez exclusivamente a la financiación bancaria como único recurso. Tiene otras posibilidades de financiación, como fondos de inversión o empresas de capital riesgo. Los despachos que podemos atender este tipo de necesidades debemos tener una fuerte capacidad de entendimiento de la necesidad financiera de la Compañía y de las posibles soluciones. El objetivo será proponer y trabajar jurídicamente la mejor estructura de inversión posible para las dos partes, que de respuesta a la problemática mercantil y fiscal de este tipo de operaciones.

En Confianz tenemos una fuerte capacidad de entendimiento de las necesidades económico y financieras de la mediana empresa española, adquirida en el transcurso de nuestros 26 años de andadura en contacto muy estrecho con este tipo de empresa.

COVID-19 Y SU IMPACTO EN LAS ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y DESARROLLO DE NEGOCIO DE LOS DESPACHOS DE ABOGADOS EN PORTUGAL

Un año después de que los despachos de abogados hayan sentido los efectos de la pandemia de COVID-19, Iberian Lawyer ha querido entender y analizar cómo han reaccionado algunos de los principales despachos de abogados de Portugal ante estos nuevos retos. Relevantes profesionales de estos despachos han aportado sus valiosas percepciones y han dado a conocer lo que ha estado ocurriendo a puerta cerrada.

por michael heron

LA COMUNICACIÓN CON EL CLIENTE: PRIORIDAD

"En particular, en el sector jurídico, las relaciones personales son primordiales, tanto en nuestro trabajo como en el desarrollo de negocios", afirma **Ana Craveiro**, directora de Comunicación y Relaciones Públicas de **Morais Leitão.** "La confianza es una característica fundamental en la relación abogado-cliente, y en ella influye mucho la interacción directa. Todos nuestros eventos y reuniones se convirtieron en digitales de la noche a la mañana. Enseguida nos dimos cuenta de que los clientes necesitaban nuestra ayuda para navegar por la legislación que se estaba promulgando. Preparamos una guía detallada que incluía los principales sectores y la compartimos con nuestros contactos. Al mismo tiempo, organizamos seminarios web diarios en los que se explicaba el gran impacto del coronavirus. Ambas acciones fueron bien recibidas y percibidas como fundamentales: crearon la apertura para una mayor interacción y confirmaron que la empresa sigue añadiendo valor a los negocios de nuestros clientes", resume.

Matilde Horta e Costa, directora de Asuntos Corporativos y Talento de **VdA,** está de acuerdo con la necesidad de centrarse en proporcionar a los clientes un asesoramiento oportuno. "Nuestra comunicación externa se centró en una respuesta solidaria hacia nuestros clientes, partes interesadas y la comunidad. La pandemia planteó cuestiones jurídicas complejas y desafiantes con un profundo impacto en las empresas de diferentes sectores y en la sociedad en general, lo que nos hizo comprometernos desde el principio a compartir conocimientos y experiencias que ayudaran a los clientes, a las partes interesadas y a la comunidad a afrontar los nuevos retos". "Fuimos el primer bufete de abogados en Portugal que creó un grupo de trabajo multidisciplinar para hacer un seguimiento de estas cuestiones y transmitir información diaria en una plataforma digital gratuita sobre las medidas adoptadas y sus impactos legales tanto en Portugal como en las jurisdicciones de los socios de VdA Legal".

Daniela Amaral, directora de Estrategia y Desarrollo de Negocio de **PLMJ**, añade: "Nuestra principal prioridad como firma era llegar y estar ahí para todos nuestros clientes. Pronto nos dimos cuenta de que esta nueva situación añadía una dimensión personal a lo que antes era principalmente una relación profesional, y esto nos unió aún más. Todos los miembros del bufete, ya sean nuestros abogados o nuestros equipos de servicios empresariales, han trabajado incansablemente para asegurarse de que nuestros clientes tengan la información más reciente lo antes posible".

Rita Correia, socia y responsable del área de Desarrollo de Negocio de **Miranda & Associados,** destaca las mismas prioridades pero con un enfoque más internacional. "Creamos un equipo multijurisdiccional de apoyo a la COVID-19, encargado de identificar y promover iniciativas de BD en toda la Alianza Miranda, en estrecha coordinación con subequipos multidisciplinares para cada jurisdicción que se ocupan de las principales cuestiones jurídicas desencadenadas por la pandemia, como los despidos, la reestructuración fiscal y empresarial y las cuestiones contractuales de fuerza mayor. Estos equipos demostraron ser una forma bastante eficaz y completa de concienciar sobre las nuevas cuestiones jurídicas y sus soluciones".

ANA CRAVEIRO

MATILDE HORTA E COSTA

DANIELA AMARAL

RITA CORREIA

GUILHERME ZUZARTE

LEONOR CUNHA

Guilherme Zuzarte, jefe de Desarrollo de Negocio de **Abreu Advogados,** también se centra en la comunicación con los clientes y en una estrategia específica de reacción ante la pandemia: "A medida que surgían nuevos retos con la pandemia, nuestra atención aguda y nuestros equipos de rápida adaptación fueron clave para seguir siendo valiosos para nuestros clientes y ser su principal contacto cuando más lo necesitaban. Dado que la incertidumbre pasó a formar parte del día a día de todas las empresas y la distancia física era obligatoria, Abreu Advogados invirtió rápidamente en su "Abreu Helpdesk |COVID-19" como fuente de información útil no sólo para sus clientes sino para todos aquellos que se sintieran desamparados. Para los clientes era especialmente importante seguir sintiéndose acompañados como antes, una mentalidad que describimos como ´mantener la proximidad en la distancia´".

Leonor Cunha, directora de Marketing y Comunicación de **SRS Advogados,** destaca que los clientes estaban y están en el centro de su atención: "2020 fue un año difícil para todos y éramos pesimistas sobre los impactos en el negocio de la empresa. Sin embargo, y a pesar de nuestro pesimismo, la evolución del negocio de SRS ha sido muy similar a la del año pasado durante el transcurso de 2020 y las diferentes fases de la pandemia. Nuestros clientes se enfrentaron a un sinfín de problemas durante el año pasado -y siguen haciéndolo-, pero la empresa intuyó que los retos estructurales que se planteaban en los procesos de reestructuración laboral y la seguridad digital eran clave. En SRS intentamos ser flexibles y ajustarnos a las preferencias de nuestros clientes. Una acertada estrategia de marketing de contenidos, el pensamiento creativo y las nuevas formas de comunicación fueron clave para mantener un contacto permanente, cohesionado y constructivo con los clientes y también fue un factor determinante para atraer a nuevos clientes".

ADOPTAR LA TECNOLOGÍA: OBLIGATORIO

El tema más consistente en cuanto a la respuesta de las empresas a la pandemia ha sido la necesidad de adoptar la tecnología de forma rápida y eficaz. Ana Craveiro lo pone de relieve: "El primer cambio importante fue pasar a ser totalmente digital, un formato que adoptamos rápidamente y que es mucho más limitado en cuanto a su impacto que los eventos y reuniones físicas. No es nuestra opción preferida, pero se ha convertido en algo obligatorio. Como siempre, el contacto con los clientes es una prioridad, asegurando que estamos presentes y disponibles para ayudarles en estos tiempos inusuales, especialmente en términos de riesgos y oportunidades. En cuanto a la comunicación interna, solemos comunicarnos con frecuencia con nuestros abogados y empleados y hemos iniciado varias estrategias de compromiso diferenciadas".
Matilde Horta e Costa está de acuerdo con la importancia de la comunicación interna y la tecnología, y afirma: "En cuanto a nuestra estrategia de comunicación interna, nos centramos en tres aspectos principales: La salud, la informática y la cultura. La protección de la salud y el bienestar de todos nuestros empleados y sus familias era nuestra principal preocupación. Se puso en marcha un plan de comunicación sobre medidas estructuradas en materia de salud y seguridad, en consonancia con las recomendaciones oficiales del gobierno y de la OMS, a través de varias iniciativas, incluidas las directrices diarias sobre diferentes aspectos profesionales impactados.

También se desarrolló una línea de comunicación activa sobre las herramientas informáticas disponibles para garantizar el seguimiento de la actividad. Se implementaron campañas y programas informales de motivación y compromiso del equipo a través de plataformas digitales colaborativas y se reforzó nuestro programa de inducción para el seguimiento de los miembros más recientes del personal para ayudarles en su integración". Daniela Amaral apostilla que: "Como se esperaba, hubo un fuerte cambio hacia los contenidos y eventos digitales, con énfasis en el marketing de contenidos y los materiales de liderazgo de pensamiento. 2021 seguirá siendo un año difícil para la economía en su conjunto y nuestra estrategia consistirá en seguir utilizando una combinación de iniciativas en línea y fuera de línea para atender las necesidades individuales de nuestros clientes".

Ana Pinelas Pinto, socia responsable del área de Comunicación de Miranda, profundiza en cómo la firma ha utilizado la tecnología para ampliar sus canales de comunicación: "Nuestro principal reto en 2021 es mantener y diversificar las herramientas de comunicación con los clientes e internamente, dentro de la Alianza Miranda. Seguiremos trabajando en los proyectos e iniciativas que se pusieron en marcha el año pasado, como el podcast "Miranda Investing Beyond Borders" (episodios quincenales sobre noticias empresariales, legales y regulatorias de las 19 jurisdicciones de la Alianza Miranda) y el "Miranda TV" (vídeos cortos con noticias legales relevantes sobre las jurisdicciones de la Alianza Miranda)".

Alexandra Almeida Ferreira, responsable de Comunicación y Relaciones Públicas de PLMJ, también hace hincapié en la importancia de una estrategia digital: "Las palabras clave de la estrategia de comunicación de PLMJ en 2020 -externamente e internamente- fueron #digital, #relevance y #content. En 2020, apostamos por el vídeo y los podcasts, tanto interna como externamente. Somos el primer bufete de abogados portugués que tiene su propio podcast: Podcast PLMJ. Esto sirve como un centro de conocimiento legal, pero también trae a los clientes, el nivel C y la academia ideas sobre los sectores clave de crecimiento y las tendencias. Se combina con artistas de la Fundación PLMJ. Pero en 2020 no todo era estar en línea. También lanzamos PLMJ Stream, una iniciativa que ya forma parte de la oferta cultural de la ciudad, con conciertos y charlas. Comenzó con un concierto privado de la pianista de renombre mundial Maria João Pires y estamos dispuestos a traer a otros artistas de alta calidad y nuevos talentos. En 2021 estamos consolidando estas iniciativas. Estamos convencidos de que la combinación de contenidos digitales e innovación relevante -en formato y contenido- es el camino a seguir".

Lourenço Ovídio, responsable de Marca y Comunicación de Abreu, resalta la importancia de la tecnología en la comunicación interna y externa: "Conscientes de nuestro papel de ayudar a los empleados a adaptarse mejor al entorno social cambiante, lanzamos mensajes diarios con las actualizaciones y directrices de la situación, junto con sugerencias de cursos en línea, actividades de ocio, clases de gimnasia virtual y reuniones en línea. Fue asombroso ver cómo nuestros empleados de distintas geografías podían sentirse conectados. Frente a un entorno normativo que cambia rápidamente, fuimos la primera empresa portuguesa en crear una página abierta en nuestro sitio web, que llamamos "HelpDesk Covid-19", con actualizaciones diarias no solo para nuestros clientes, sino para todo el mundo, con una redacción clara y fácil de leer (no jurídica), invitando al público a escribirnos, y lanzando seminarios web semanales: las

ANA PINELAS PINTO

ALEXANDRA ALMEIDA FERREIRA

LOURENÇO OVÍDIO

▸▸▸

Iberian Lawyer Awards

Forty UNDER 40

For more information please visit **www.iberianlawyer.com**
or email **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com**

SAVE THE DATE

23 September 2021 • Madrid
19:30 (CET)

Follow us on

#IBLFortyUnder40

Abreu Forward Sessions". Continúa añadiendo que: "Incluso antes de esta pandemia, ya utilizábamos una estrategia multicanal, favoreciendo los digitales, para atender a varios públicos, desde las páginas de noticias de nuestro sitio web hasta los medios sociales como LinkedIn, Instagram, YouTube, Twitter o incluso Slideshare y Spotify".

Leonor Cunha también destaca la importancia de la comunicación interna y externa: "SRS Advogados, al igual que todos los demás despachos, tuvo que adaptarse rápidamente y asegurarse de que, mediante el bloqueo, todos nuestros empleados (abogados y servicios empresariales) tuvieran todas las condiciones necesarias para proseguir con su trabajo con la mínima interrupción posible, de modo que el despacho pudiera mantener la calidad de su servicio jurídico a todos los clientes existentes y también a los nuevos o potenciales. El objetivo era tener un contenido de calidad y accesible para los clientes". Cunha añade: "Pusimos en marcha un microsite #SRSAdvogadosCovid19Taskforce y pusimos información jurídica a disposición de todos. Internamente, la firma también invirtió en reforzar la comunicación, e implementamos #SRSTogetherWorkingHealthy no sólo para divulgar las noticias diarias de Covid-19 sino también consejos sobre el trabajo a distancia, cómo liderar los equipos desde casa, mantuvimos video-reuniones diarias departamentales/de equipo y cada viernes una video-reunión global con nuestro socio director. También implementamos #SRSTalks, un formato especial para informar mensualmente de lo que ocurría con los clientes, los compañeros y los amigos. En este contexto, invitamos a los socios directores de un bufete de abogados líder en EE.UU., un bufete de abogados líder en la ciudad y un bufete de abogados líder en Brasil para que dieran su testimonio. También tuvimos el honor de contar con las charlas de Cardeal José Tolentino y José Gameiro, el experimentado y famoso psiquiatra".

2021 Y MÁS ALLÁ: EXPECTATIVAS

Con la pandemia que parece frenarse, pero sin un final inmediato a la vista, Iberian Lawyer planteó la difícil pregunta de cómo ve el mercado legal en Portugal el futuro. Matilde Horta e Costa afirma: "Esperamos que los profundos cambios acelerados por el contexto de la pandemia de 2020 se consoliden en una 'nueva normalidad' en 2021. La comunicación auténtica y cercana que tanto caracteriza a VdA, basada en su fuerte cultura, seguirá siendo un factor clave para mantenernos cerca de nuestro personal, clientes, partes interesadas y la comunidad, incorporando las nuevas tecnologías y las innovadoras plataformas digitales que hemos estado desarrollando".

Ana Craveiro concluye: "El marketing por correo electrónico y los eventos digitales deben utilizarse con moderación, en función de la relevancia del asunto en cuestión. Este es, en mi opinión, uno de los secretos para sobrevivir a la pandemia de la fatiga digital. Reconocemos la sobrecarga y sólo intervenimos con valor añadido".

Daniela Amaral afirma: "2021 seguirá siendo un año difícil para el conjunto de la economía, y nuestra estrategia consistirá en seguir utilizando una combinación de iniciativas online y offline para atender las necesidades individuales de nuestros clientes. La mayoría de nuestros clientes llevan mucho tiempo con nosotros, y esta no será la primera crisis de la que les ayudamos a recuperarse. Nuestro objetivo para 2021 será ayudar a nuestros clientes a prepararse para la recuperación y salir aún más fuertes del otro lado".

Rita Correia se muestra cautelosamente optimista y considera que: "Nuestra estrategia ha consistido en garantizar un ritmo regular de reuniones en línea y/o talleres interactivos sobre novedades jurídicas prácticas con un claro impacto en los negocios de las empresas. Esperamos que esta nueva rutina sea algo que esperen nuestros clientes y potenciales clientes como una fuente útil de información y orientación. Tenemos previsto seguir aplicando esta estrategia durante al menos el primer semestre de 2021. Dada la imprevisibilidad actual de la situación de la COVID-19, sólo podemos esperar que se nos permita diversificar nuestras iniciativas de BD en algún momento del segundo semestre del año".

Guilherme Zuzarte explica: "Abreu Advogados cerró el año 2020 con un crecimiento en la facturación de alrededor del 13%, con un crecimiento de más del 18% en los honorarios percibidos y un aumento de alrededor del 8% en los recursos humanos. En cuanto a 2021, Abreu Advogados seguirá centrándose en satisfacer las expectativas de los clientes estando un paso por delante de los cambios".

Leonor Cunha concluye: "Para 2021 esperamos que haya una lenta progresión hacia la normalidad. Seguiremos centrándonos en la estrategia digital, en las opciones legales creativas y también en el valor del coste del servicio que prestamos a los clientes. Nuestro *plan estratégico 2020-2025* sigue en pie y nuestra visión de convertirnos en un bufete de abogados líder en Portugal, tanto en lo que respecta al servicio jurídico como a la atención al cliente, sigue siendo nuestra principal prioridad".

"LEGISLACIÓN Y AVIACIÓN, GRAN TÁNDEM"

by pedro fernández-villamea alemán

DATOS ECONÓMICOS

En la vida, lo que no son cuentas, son cuentos. Hagamos números. El sector Aeronáutico, Seguridad y Defensa en España se ha convertido, junto con el turismo, las exportaciones alimentarias y la automoción, en sector estratégico nacional.

Los números hablan por sí solos. Su tejido empresarial factura 13.040 millones de euros, exporta el 71% de sus productos y servicios, contribuye con un 1% al Producto Interior Bruto de España, genera 57.600 empleos de alta cualificación técnica y dedica el 9 % de su facturación a la I+D+I. Aproximadamente del 70% de la facturación corresponde a ventas a clientes situados en el extranjero, lo que confirma el impacto tanto dentro de como fuera de España de estas empresas, que no depende únicamente de la demanda doméstica ni de los presupuestos generales del Estado.
A esto hay que sumar más de 160.000 empleos indirectos e inducidos, dedicados a satisfacer las necesidades de la cadena de suministros del sector y dar respuesta al gasto generado por los empleos directos e indirectos. En total, el sector Aeronáutico, Seguridad y de Defensa genera directa e indirectamente un total de 211.921 empleos en España. Respecto a los directos, la aeronáutica (civil y militar) produce 35.280 empleos; defensa (sólo la parte naval y terrestre) 9.898; espacio (civil y militar) 4.322; y seguridad 1.100.

Un año más, y ya van cuatro seguidos, la facturación batió un nuevo récord situándose en los 14.101 millones de euros. El aumento es considerable respecto a los 12.600 millones de 2018. Por áreas, seguridad generó 180 millones; espacio, 967 millones; defensa, 2.035 millones -excluyendo la aeronáutica militar y espacio militar-, y aeronáutica, 10.918.

Con estos datos generadores de tanto valor y crecimiento, el sector Aeronáutico, de Seguridad y de Defensa es, a día de hoy, de vital importancia, a nivel nacional e internacional, para el presente y futuro de nuestra Nación, tanto a nivel productivo, legislativo, educativo y geopolítico.

EL DERECHO AERONÁUTICO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS EN ESPAÑA

España conforma su red legal aeronáutica en torno a dos principales normativas: la Ley de Navegación Aérea del año 1960, de 21 de julio (de hecho, sigue en plena vigencia) y la Ley de Seguridad Aérea del año 2003, de 7 de julio. A finales del pasado mes de enero se aprobó en el Consejo de Ministros el Proyecto de Ley de modificación parcial de ambas Leyes con los principales objetivos:

- **Tipificar las infracciones en materia de notificación de sucesos** y protección de las fuentes de información, para reforzar la aplicación de la cultura justa y dando cumplimiento a la normativa europea en la materia.
- **Actualizar el régimen aplicable** a la realización de los servicios de transporte aéreo, eliminando disposiciones obsoletas.

- **Racionalizar la gradación de las infracciones por servidumbres aeronáuticas**, dotándolas de proporcionalidad atendiendo al riesgo provocado por la conducta en la seguridad o la continuidad de las operaciones.

Dada la actual situación de incertidumbre en los traslados de pasajeros hay que destacar las actuales prohibiciones diarias en materia de entrada y salida de los países portadores, en mayor medida, del COVID-19. A día de hoy son Gran Bretaña, Brasil y Sudáfrica, con las respectivas restricciones a cada pasajero que ello conlleva, y las posteriores reclamaciones a las Compañías Aéreas cuando no se ofrece la información y normativa actualizada a cada pasajero antes de emitir el billete.

De igual modo, muy Importante para el sector aeronáutico ha sido la entrada en vigor el pasado 26 de enero del RD 43/2021 sobre Ciberseguridad (denominado NIS-2 y el plazo de tres meses que concede para la regularización de los organigramas de cada empresa con el contenido y nuevas directrices establecidas), por el que se desarrolla el Decreto-Ley 12/2018 de 7 de septiembre, así como la UNE 320001 que establece los requisitos básicos y define el marco de referencia en el ámbito de la evaluación de ciberseguridad de productos TIC, a través de un modelo español creado por el CCN (Centro Criptológico Nacional) llamado LINCE. Ambas normativas son de suma importancia práctica para el sector Aeronáutico y de Defensa, dada la vulnerabilidad cotidiana a la que se enfrenta cualquier empresa respecto a posibles ciberataques, en mayor medida cuando se trata de proteger Infraestructuras Críticas (aeropuertos, centrales nucleares, estaciones de transporte etc.).

El pasado día 10 de febrero se celebraba el Día de Internet. En España, una de cada cuatro grandes empresas sufrió alguna brecha de seguridad. El 12% si se refiere a PyMEs. A su vez, el 86% de las empresas carecen de cultura de ciberseguridad. Esta necesidad -la ciberseguridad- ya se ha incluido dentro de los seis principales parámetros para el éxito de cualquier empresa en tiempos de crisis. Por ello, este cambio de procesos está suponiendo una gran reto operativo y legal para el sector Aeronáutico y de Defensa desde hace tres años, destinándose más recursos económicos y humanos. Esta inversión se está aumentando a raíz de la actual crisis sanitaria, por la mayor implicación de actores digitales en toda la cadena aeronáutica y la incorporación del blockchain en gran parte de la actividad diaria (digitalización en la fabricación de aeronaves, venta de billetes, marketing digital, licitaciones públicas, contratos digitales de transporte de carga)

A su vez, la EN 9100, *Sistemas de Gestión de la Calidad*, que establece los requisitos de calidad que deben cumplir las organizaciones del ámbito de la aviación, espacio y defensa (*adaptación de la ISO 9001*). Se trata de unos protocolos exhaustivos que garantizan a todos los actores del sector el cumplimiento de la normativa de forma eficaz. Ello genera una confianza recíproca entre las partes intervinientes en contratos privados (Due Dilligence), así como la concurrencia a licitaciones públicas. En definitiva, hablamos de una importante Línea de Defensa, de las tres que se vienen estableciendo en un Modelo de Cumplimiento Normativo.

Finalmente, destaco, por su influencia diaria y ya hasta sancionatoria, la entrada en vigor del Reglamento General de Protección de Datos y la LSSI, *Ley Seguridad de Servicios de la Información*. El RGPD entró en vigor el 25 de mayo del año 2018. Casi tres años después, siguen generándose matices de interpretación sobre todo con relación a dos ámbitos: cookies y autorización consentida vs tácita de los datos y su posterior uso o abuso del depositario de los mismos. A este respecto, la Agencia Española de Protección de Datos está incrementando su capacidad sancionatoria – previamente con sus respectivos apercibimientos

›››

New Dates!

IPEM

July 6/7/8 2021
PALAIS DES FESTIVALS
CANNES - FRANCE - 6th EDITION

THE GREATEST PRIVATE CAPITAL EVENT

3,200 participants
50 countries
480 LPs
450 GPs
400 Advisors / Business Services
400 Speakers

LATE BIRD OFFER!

10% discount off your pass until March 18, 2021

To benefit from this offer or learn more about exhibiting and sponsorship opportunities, contact:

leslie.peres@europ-expo.com
+33 (0)1 49 52 14 32

In partnership with:

Iberian Lawyer

(Re)connect on: www.ipem-market.com #IPEM2021

-. Ambas normativas también han generado en el sector Aeronáutico y de Defensa un cambio de procesos de notoria importancia por la relevancia legal y repercusión mediática que se sigue generando en torno a dos aspectos principales: privacidad y anonimicidad.

PERFIL DEL ABOGADO

Toda especialización legal en un sector tecnológico (el aeronáutico es uno de ellos) conlleva matices en la formación del abogado. En el fondo, se requiere poso y peso. Poso legal y peso tecnológico. Con el primero se trabaja diariamente. Es la esencia. Con el segundo se va uno desplazando y aterrizando. Sin el primero, el segundo es simple volumen, sin más.

Se requiere una formación polivalente. La base legal genérica es incuestionable y esencial, sea el ámbito legal que sea. A partir de ahí, se hace muy necesario el dominio del mundo ISOs, cada vez más recurrente como Sistema de Gestión específico para ese ámbito. A su vez, tres riesgos que son comunes para toda empresa tecnológica: protección de datos; cibercompliance (Esquema Nacional de Seguridad, LSSI, Due Dilligence) y Blanqueo de Capitales (art.2 L.O 10/2010, Sujetos Obligados).

A su vez, en lo referente a la parte humana, el abogado debe ser persona con valor y valores (esfuerzo, humildad, constancia, disciplina, concentración, iniciativa y generación de equipo y equipos). El eficaz trabajo en equipo se ha convertido en la principal garantía de éxito final. En el sector legal-aeronáutico, más aún. Se trata de resolver litigios que abarcan varias áreas. Una resolución colectiva con arraigo propio, breve y bien argumentada, sin brotes absurdos de personalismos, acrecienta el valor de la Firma y del trabajo en sí de cada abogado participante. En definitiva, la satisfacción del esfuerzo realizado y del deber cumplido.

PROS Y CONTRAS DE ESTA ESPECIALIZACIÓN EN ESPAÑA

Toda especialización requiere VOCACIÓN, es decir, sentir la llamada. En su defecto, es fácil ceder en el esfuerzo y terminar desistiendo. La vocación genera ILUSIÓN. Este el motor diario de despegue. A partir de ahí, "semper ALTIVS ", siempre más alto. Con vocación e ilusión, bienvenido a la aviación y adelante con la especialización. Eso sí, requerirá ciencia, paciencia y mucha prudencia.

Es un sector con una gran prospectiva. La OACI estima que para el año 2035 se habrá duplicado el número de viajeros a nivel mundial. Los aeropuertos se convertirán en centros de ocio intermodales, asumiendo el reconocimiento facial como proceso habitual para cada pasajero, con los matices legales que conllevará a efectos de privacidad.

La Última Milla (traslado de carga de los polígonos industriales a los centros urbanos) se realizará, para pequeño/mediano tamaño, con RPAs (drones, Sistemas Tripulados en Remoto), dando pie a un modo novedoso de concebirse la Logística, con los respectivos cambios e interpretaciones legales que se deberán realizar para ejecutar con desarrollo de negocio estos cambios operativos.

En definitiva, compañeros, vienen contextos nuevos y muy ilusionantes para la Aviación y la Logística Aérea. Bienvenidos a bordo y velocidad de crucero.

DUC in ALTVM.

SOBRE PEDRO FERNÁNDEZ-VILLAMEA ALEMÁN

Vocal y coordinador académico AEDAE, Asociación Española de Derecho Aeronáutico y Espacial / Coordinador Legal y Compliance Grupo Gees-Spain / Miembro del IIMAT, Instituto Internacional de Mediación y Arbitraje en el Transporte / Profesor-colaborador del Aula Permanente de Seguridad y Defensa de la Universidad Politécnica de Cartagena / Co-fundador de A-GLOSS, Academy Global Security Services, Coordinador Área Operativa Legal / Miembro de OISCOT, Observatorio Internacional Crimen Organizado y Terrorismo / Número 1º de promoción y mejor expediente académico.

NEGOCIADOR Y RESOLUTIVO, FLEXIBLE Y EN FORMACIÓN CONTINUA, ASÍ DEBE SER EL ABOGADO INTERNO, SEGÚN GABRIEL VERA ARTÁZCOZ, DIRECTOR JURÍDICO DE SENER AEROESPACIAL

Según datos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, el sector Aeroespacial y de Defensa está ampliamente desarrollado en España. De hecho, España ocupa la 5ª posición en Europa en relación al volumen de ventas y al número de personas empleadas. El mercado español alcanzó una facturación de 13.400 millones de euros en 2019, empleando a más de 57.600 personas. Concretamente, el sector aeroespacial español representa el 1% del total del PIB español y el 7,3% del índice español de producción industrial. Este sector se caracteriza por un elevado crecimiento y una importante inversión en I+D, que alcanza el 9% de la facturación del mismo. A pesar de los efectos de la pandemia, nuestro país sigue aspirando a colocar a nuestro país entre las potencias europeas. Iberian Lawyer ha entrevistado al director de la asesoría jurídica de SENER Aeroespacial, Gabriel Vera Artázcoz. SENER Aeroespacial es la empresa del grupo SENER que engloba Espacio, Defensa y Ciencia y en la actualidad se posiciona como una de las firmas nacionales líderes del sector en el ámbito internacional.

por desiré vidal

Tras 5 años en Garrigues, decidió dar el salto al sector industrial privado, donde ya lleva más de 10 años ¿Qué le llevó a hacerlo y por qué? ¿Echa de menos la práctica privada en una firma?

El despacho como inicio de trayectoria profesional es la mejor escuela de formación intensiva. En mi caso, mi trabajo en Garrigues me ayudó a consolidar y desarrollar técnicamente los conocimientos y, sobre todo, a adquirir una referencia del trabajo bien hecho que ha sido fundamental en mi carrera profesional. Di el salto a la empresa privada, concretamente al grupo SENER, atraído por la posibilidad de participar en proyectos internacionales. En la empresa, además, se vive más pegado a la parte del negocio. Es verdad que la parte técnico jurídica no tiene quizá la misma consideración que en un despacho, pero nuestra actuación tiene un impacto en la cuenta de resultados del negocio.

En 2019 fuimos testigos de la reestructuración del grupo SENER en tres grandes áreas: Aeroespacial, Ingeniería y Energía Renovable. ¿Cómo ha afectado esta restructuración al funcionamiento del departamento jurídico del grupo? ¿Cómo ha quedado estructurado el departamento Legal del grupo y, en concreto, de SENER Aeroespacial?

En 2019, se acometió un proceso de escisión del negocio Aeroespacial (que engloba Espacio, Defensa y Ciencia) de SENER Ingeniería, para su integración en SENER Aeroespacial. Esta sociedad, a su vez, había vendido ITP en 2017 y adquirido Grupo Tryo en 2018. A partir de entonces, SENER Ingeniería mantiene los negocios de Infraestructuras, Energía y Naval. A su vez, a finales de 2020, el grupo SENER vendió su participación en Torresol Energy y acabamos de crear SENER Renewable Investments, que canalizará las actividades de desarrollo y promoción de iniciativas en energías renovables.

El departamento de Asesoría Jurídica del Grupo SENER estaba conformado por 15 personas en España y otras 4 en filiales internacionales y era transversal a todas las unidades de negocio. Como consecuencia de las sucesivas reestructuraciones anteriores, dos personas pasamos a SENER Aeroespacial y el resto se mantuvo en SENER Ingeniería. Algunas personas del equipo prestan servicios corporativos de manera transversal. En mi caso, además de la gestión legal de SENER Aeroespacial, doy soporte a las operaciones de promoción y desarrollo de SENER Renewable Investments, las labores de secretaría de las filiales internacionales y las operaciones de M&A de todo el grupo SENER.

SENER nació como una empresa familiar, y sigue siendo una empresa dirigida por la familia Sendagorta. ¿Cómo es trabajar en el departamento jurídico de una empresa familiar? Por compañeros de profesión, ¿sabe si existe alguna diferencia respecto a otro tipo de compañías en cuanto al funcionamiento de los departamentos legales, por ejemplo, a nivel toma de decisiones?

Creo que la ventaja, sin duda, de la empresa familiar es la perspectiva del medio largo plazo y la mayor cercanía y participación en el proceso de toma de decisiones. Otro factor

5th Edition

Gold Awards

by Inhousecommunity

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

For more information please visit **www.iberianlawyer.com**
or email **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com**

SAVE THE DATE

04 November 2021 • Madrid
19:30 (CET)

Sponsors iManage lexsoft systems

Follow us on

#IBLGoldAwards

SOBRE SENER AEROESPACIAL

SENER Aeroespacial es, desde hace 55 años, un proveedor de primer nivel de sistemas aeroespaciales de elevadas prestaciones para Espacio, Defensa y Ciencia, con desarrollos tecnológicos propios de alto valor añadido. En Espacio, suministra sistemas electromecánicos, de navegación (GNC/AOCS), de comunicaciones, y óptica, y participa en los principales programas de las agencias espaciales ESA y NASA (como Euclid, MTG, Solar Orbiter, JUICE, Proba-3, Hubble, Galileo, Rosetta, Gaia, Herschel y Planck, IXV, BepiColombo o Mars 2020.); en Ciencia, participa en proyectos con el observatorio europeo austral ESO; en el mercado comercial espacial, es líder mundial en el suministro de antenas de Telemetría y TeleComando (TTC), y es proveedor habitual de los principales fabricantes internacionales de satélites de comunicaciones de todo tipo de antenas, equipos pasivos y activos de radiofrecuencia, incluso para los programas del llamado New Space. Y, en Defensa, es líder en sistemas de guiado, navegación y control, sistemas de actuación y apuntamiento, sistemas de comunicaciones, COMINT, óptica, ATC y aviónica.
SENER Aeroespacial es una empresa del grupo de ingeniería y tecnología SENER, fundado en 1956, que cuenta con 2.350 profesionales en cuatro continentes. Los ingresos ordinarios de explotación del grupo superan los 433 millones de euros (datos de 2019).

CIFRAS DE SENER AEROESPACIAL (EN 2019):

CIFRA DE NEGOCIO

120 millones de euros

PERSONAS

690

INVERSIÓN EN I+D

11%

relevante es que los órganos decisorios no se encuentran deslocalizados en terceros países –a diferencia quizá de otros grandes grupos internacionales–, lo que permite ganar agilidad en el proceso de toma de decisiones y que estas se adapten a la realidad de las personas sobre el terreno y la naturaleza del negocio.

> "EL DESPACHO COMO INICIO DE TRAYECTORIA PROFESIONAL ES LA MEJOR ESCUELA DE FORMACIÓN INTENSIVA [...] EN LA EMPRESA SE VIVE MÁS PEGADO A LA PARTE DEL NEGOCIO. ES VERDAD QUE LA PARTE TÉCNICO JURÍDICA NO TIENE QUIZÁ LA MISMA CONSIDERACIÓN QUE EN UN DESPACHO, PERO NUESTRA ACTUACIÓN TIENE UN IMPACTO EN LA CUENTA DE RESULTADOS DEL NEGOCIO"

Podemos decir que SENER, que nació en los años 50 como la primera empresa española de ingeniería, ha sido un ejemplo "de libro" en España de expansión e internacionalización. ¿Qué retos desde el punto de vista legal supone el constante crecimiento y expansión del grupo, en concreto, dentro de la división aeroespacial? ¿Qué tanto por ciento de su trabajo ocupan las operaciones de M&A y de expansión?
Sin duda, SENER pasó por un proceso de internacionalización muy fuerte a partir del año 2008, de la misma manera que otras ingenierías y constructoras españolas. Veníamos de unos años en los que aproximadamente el 60 % del negocio se facturaba en España. Prácticamente una década después, en 2016, el 97 % de la cifra de negocio era internacional.
En el negocio Aeroespacial, la internacionalización fue un hecho desde los inicios de la actividad. El primer proyecto aeroespacial de SENER fue la torre de lanzamiento de cohetes de Kiruna (Suecia), en 1967, para la ESRO, antecesora de la ESA. SENER siempre ha participado muy activamente en el mercado institucional de las Agencias Espaciales (ESA, NASA, etc.). Desde la adquisición de Grupo Tryo, hemos ampliado presencia en el mercado comercial de espacio. Estos procesos de apertura a nuevos mercados

implican para los departamentos legales un proceso de adaptación. Nos gusta conocer y plantear en términos jurídicos lo que es asumible, eficiente y competitivo en cada mercado. En muchos procesos de oferta, las desviaciones contractuales son evaluadas y ponderadas de la misma manera que el alcance técnico o económico. Eso implica que tienen que ser ajustadas para controlar los riesgos y, al mismo tiempo, mantener competitividad y eficiencia.

"CREO QUE LA VENTAJA, SIN DUDA, DE LA EMPRESA FAMILIAR ES LA PERSPECTIVA DEL MEDIO LARGO PLAZO Y LA MAYOR CERCANÍA Y PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES [...] LOS ÓRGANOS DECISORIOS NO SE ENCUENTRAN DESLOCALIZADOS EN TERCEROS PAÍSES LO QUE PERMITE GANAR AGILIDAD"

Suponemos que el nivel de especialización que requiere el desempeño de la labor de la asesoría jurídica de una compañía (división en este caso) como SENER Aeroespacial roza niveles de ingeniería, ¿qué especialidades (estudios, materias, idioma, lenguaje técnico etc.) necesita dominar el in-house de este sector? ¿Y habilidades?
Yo diría que, en el ámbito de la asesoría jurídica de empresa, son fundamentales tanto la flexibilidad como la formación continua. Tenemos que ser capaces de entender los distintos mercados en los que opera el negocio y, al mismo tiempo, cubrir cada una de sus necesidades en dichos mercados. El abogado *in-house* debe ofrecer herramientas al negocio para cubrir y controlar los riesgos (en la fase de negociación de los contratos) y, también, ser capaz de resolver los problemas que se plantean en la ejecución. Ambas facetas se retroalimentan. Cuando has pasado por los problemas de la ejecución de un proyecto complejo, estás en mejores condiciones para negociar el siguiente contrato.
En términos de habilidades, son importantes las dotes de negociación y la capacidad resolutiva. En la negociación, es fundamental entender a las personas y sus caracteres y abrir vías que permitan converger los distintos intereses. Y, en cuanto a ser resolutivo, el abogado interno crea valor en la medida en que previene los problemas a través de la implementación de mecanismos de control de riesgos y los resuelve cuando se generan en el desarrollo del negocio.

SOBRE GABRIEL VERA ARTÁZCOZ

Gabriel Vera Artázcoz es director de Asesoría Jurídica de SENER Aeroespacial. Esta labor la compatibiliza con su posición como responsable del Área Corporativa de la Asesoría Jurídica de Grupo SENER, que ocupa desde 2017, y desde donde gestiona principalmente los aspectos legales de los procesos de tomas de participación y reestructuraciones societarias en los que se vea involucrada cualquier empresa del Grupo. Desde octubre de 2020 es también vicesecretario del Consejo de Administración de SENER Grupo, SENER Ingeniería y SENER Aeroespacial. Licenciado en Derecho Económico por la Universidad de Navarra, cursó el Programa de Dirección (PDD) de la escuela de negocios IESE. Se incorporó a la Asesoría Jurídica de Grupo SENER en 2010, dentro del área de Desarrollo de Negocio y Operaciones, tras permanecer durante más de cinco años en el departamento mercantil del despacho de abogados Garrigues.

¿Para qué asuntos contratan a firmas externas desde SENER Aeroespacial? ¿Qué buscan a la hora de seleccionar una firma? ¿Son fieles a la misma o eligen en función de los asuntos?
Contratamos firmas externas principalmente en operaciones de Reestructuración, M&A y procedimientos judiciales o arbitrales. También para consultas de casos concretos que precisan cierta especialización por la materia o la jurisdicción.
Más que seleccionar firmas, buscamos personas que sean referentes en la materia. Nos gusta estar en contacto estrecho con el mercado legal y fomentamos el trato personal, con el fin de contar con esos contactos a los que acudir cuando la situación lo precisa.

Dentro del sector de Defensa, SENER se ha convertido en uno de los pilares de la base industrial y tecnológica de Defensa en España, y probablemente en un futuro en la europea. En el contexto actual de la "Europa de la Defensa", las empresas están en parte obligadas a llegar a acuerdos y a formar consorcios. ¿Es la industria española de defensa un ejemplo en su capacidad de llegar a acuerdos?
Sin duda. En los últimos años se han conformado

consorcios con muchos actores para sacar adelante programas de Defensa en España. No sólo en el caso del FCAS, donde SENER Aeroespacial colidera junto con GMV y Tecnobit uno de los pilares del Programa en España, sino también el consorcio para la fabricación del VCR 8x8 Dragón y otros que vendrán. En el futuro asistiremos con mayor frecuencia a la conformación de este tipo de consorcios, en buena medida por la necesidad de las empresas españolas de aunar capacidades complementarias y crear sinergias para ganar en tamaño y estar en mejores condiciones de competir en el contexto europeo e internacional.

¿Qué retos legales representa la necesidad de formar consorcios tanto nacionales como internacionales para conseguir participar en grandes proyectos como el FCAS (Futuro Sistema de Combate Aéreo) o conseguir las subvenciones que prepara la Comisión Europea para el Fondo Europeo de Defensa? ¿Es el reparto de paquetes de trabajo o el de derechos de Propiedad Industrial uno de los asuntos más complejos a nivel jurídico?
Quizá lo más complicado es establecer mecánicas de toma de decisión que, por un lado, aseguren el funcionamiento operativo del consorcio en el día a día, sobre todo cuando estás en un programa que exige tiempos de respuesta rápidos; y, por otro, salvaguarden los derechos de los miembros del consorcio, ayudando a resolver los conflictos.
En el ámbito internacional, la complejidad viene dada por el carácter multijurisdiccional de muchos de estos programas y la gestión de las inconsistencias derivadas.

En el caso de los derechos de Propiedad Intelectual e Industrial, destacaría que las normas de contratación pública deben generar las condiciones para que las empresas puedan retener no solo la propiedad intelectual preexistente, sino también la generada en el contexto de la ejecución de los contratos. Si las empresas no pueden explotar posteriormente los desarrollos tecnológicos, carecen de incentivos para participar e innovar. Lo que implica que tecnologías o capacidades claves para el éxito de ciertos desarrollos se queden fuera.
Esto es algo que la Agencia Espacial Europea favorece desde hace mucho tiempo. Los programas de espacio son de naturaleza tecnológica y en muchos casos demostrativa y precisamente por ello las normas de contratación de la Agencia permiten que las empresas retengan la propiedad intelectual e industrial generada, sin perjuicio de que la Agencia disponga de licencias para poder usar y explotar también los desarrollos, como es lógico.

Uno de los últimos grandes ejemplos de consorcio ha sido el acordado con GMV y Tecnobit para liderar entre las tres empresas el pilar tecnológico de operadores remotos del FCAS. ¿Cómo ha sido el enfoque legal de este consorcio? ¿Cómo es la relación con INDRA, el líder nacional del proyecto?
Para una primera fase del programa constituimos una unión temporal de empresas. Estábamos buscando la agilidad en el proceso de conformación y, sobre todo, la transparencia en la aportación de las capacidades de los miembros. No obstante, para fases subsiguientes se está trabajando en la conformación de un vehículo de naturaleza mercantil.

The Latin American LAWYER Awards

ENERGY & INFRASTRUCTURE

For more information please visit **www.thelatinamericanlawyer.com**
or email **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com**

SAVE THE DATE

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

Follow us on

#TheLatamLawyerAwards

PIES DE FOTO

1. *NATO Pod de SENER Aeroespacial en el vehículo no tripulado MQ9 de GA-ASI. ©SENER Aeroespacial.*

2. *Firma del acuerdo entre SENER Aeroespacial, GMV y Tecnobit en el Ministerio de Defensa por el programa NGWS. Las tres empresas forman el consorcio SATNUS que lidera el pilar de Operadores Remotos (Remote Carriers) en este programa, que forma parte del futuro sistema de combate aéreo FCAS.*

3. *Secciones de control del misil IRIS T SLM, donde SENER Aeroespacial es autoridad de diseño. En sistemas de actuación y control, la empresa es centro de excelencia reconocido en Europa. ©SENER Aeroespacial.*

4. *Corrector Óptico de SENER Aeroespacial en el telescopio William Herschel ©Isaac Newton Group of Telescopes.*

5. *Pruebas en el mástil desplegable (boom) de SENER Aeroespacial para la sonda JUICE, la misión a Júpiter de la ESA. Con sus 10,6 m de longitud, se trata del mástil desplegable más largo que se ha realizado para un proyecto de la Agencia Espacial Europea hasta la fecha. ©SENER Aeroespacial.*

6. *Rover para explorar la superficie marciana en la misión de la NASA Mars 2020, un proyecto con participación de SENER Aeroespacial. ©NASA.*

> "EL ABOGADO INTERNO DEBE OFRECER HERRAMIENTAS AL NEGOCIO PARA CUBRIR Y CONTROLAR LOS RIESGOS (EN LA FASE DE NEGOCIACIÓN DE LOS CONTRATOS) Y, TAMBIÉN, SER CAPAZ DE RESOLVER LOS PROBLEMAS QUE SE PLANTEAN EN LA EJECUCIÓN. AMBAS FACETAS SE RETROALIMENTAN"

La relación con INDRA, igual que con el resto de la industria española, es muy buena. Todos remamos juntos para conseguir la mayor participación española en el Programa, así como el mayor valor tecnológico de dicha participación, y creo que el objetivo común, impulsado también desde el Ministerio de Defensa, está dando muy buenos frutos para el conjunto de la industria española.

¿Cuál va a ser el siguiente proyecto de expansión de SENER Aeroespacial a nivel Defensa? ¿Podemos hablar de alguna novedad en el sector misiles, en el que a día de hoy todavía parece no haber una clara soberanía a nivel nacional?

Efectivamente, SENER Aeroespacial está liderando, en estrecha colaboración con otras industrias nacionales, el proyecto SMS. Se trata de una iniciativa que busca incrementar la autonomía estratégica nacional a través de la consolidación industrial y tecnológica de capacidades complementarias, en misiles y sistemas guiados de precisión.

VOLANDO EN EL CORAZÓN DE LA TORMENTA PANDÉMICA

En una edición especial destinada a mostrar el talento femenino en el sector legal, Iberian Lawyer ha tenido el placer de entrevistar a Stéphanie Sá Silva, general counsel de TAP Air Portugal . Durante el período más difícil que ha afrontado el sector de la aviación, Stéphanie ofrece una visión fascinante de los retos del equipo jurídico interno de TAP. Su relato de los últimos 12 meses es transparente y minucioso, y pone de manifiesto lo exigentes que son las empresas como TAP y la dependencia que tienen de sus equipos jurídicos en estos tiempos sin precedentes.

por michael heron

STÉPHANIE SÁ SILVA

Durante los peores momentos de la pandemia, ¿llevaron a cabo algún plan de emergencia o alguna acción que le gustaría compartir con Iberian Lawyer?
Desde el inicio del brote de COVID-19, en marzo de 2020, TAP Air Portugal tomó medidas para hacer frente al impacto de la pandemia en su actividad. En primer lugar, la compañía tomó medidas para garantizar la protección de la salud de los trabajadores y de los pasajeros, concretamente mediante la aplicación de un plan de contingencia, la adopción de una nueva norma de higiene, salud y seguridad sanitaria -TAP Clean & Safe- y la inclusión de un seguro contra el COVID-19 en su oferta. TAP Air Portugal también ajustó su capacidad operativa a la caída de la demanda y a las restricciones de viaje impuestas por las autoridades nacionales y extranjeras. Paralelamente, la compañía adoptó un conjunto de medidas destinadas a preservar su posición de tesorería, en particular mediante el control y la reducción de los costes, incluyendo la suspensión o el retraso de las inversiones no críticas, la renegociación de los acuerdos comerciales y de los calendarios de pago, el recorte de los gastos accesorios, la suspensión de las nuevas contrataciones y promociones de personal, el recurso temporal al despido, así como la aplicación de programas de permisos temporales no remunerados. Por último, desde el estallido de la pandemia, TAP Air Portugal se ha comprometido a desempeñar un papel humanitario activo, en particular mediante la realización de vuelos de repatriación, el transporte de carga médica y humanitaria (incluidas las vacunas COVID-19 más recientemente) y la producción de escudos faciales, garantizando al mismo tiempo la continuidad territorial, entre Portugal continental y las regiones autónomas de las Azores y Madeira.

Durante la segunda edición del Iberian Lawyer LegalDay, celebrada el pasado mes de diciembre, usted mencionó que, como consecuencia de la pandemia de COVID-19, la aviación internacional había caído a los niveles de 1990. Los mercados de viajes y de ocio se encuentran entre los sectores afectados. Un año después de los primeros casos de COVID-19 en Europa, ¿cómo han cambiado las prioridades del departamento jurídico?
Según el último informe publicado por la Organización de Aviación Civil Internacional (OACI), el impacto estimado del COVID-19 en el tráfico mundial de pasajeros programados para el año 2020, en comparación con los niveles de 2019, supuso un descenso global del 60% de los pasajeros y una pérdida de aproximadamente 371.000 millones de dólares en los ingresos brutos de explotación de las aerolíneas. Estas cifras muestran por sí solas el impacto tremendo y sin precedentes que esta pandemia ha tenido en la aviación mundial (no comparable, por ejemplo, con las consecuencias de los ataques terroristas del 11-S, el SARS o la reciente crisis financiera internacional). La empresa tuvo que hacer frente a los numerosos retos que trajo consigo esta pandemia, sobre todo desde el punto de vista financiero y operativo. Las prioridades del departamento jurídico se ajustaron en consecuencia.

"LA PANDEMIA DE COVID-19 HA PROVOCADO LA PEOR CRISIS DE LA HISTORIA DEL SECTOR DE LA AVIACIÓN"

¿Qué tareas requieren la mayor parte de su tiempo y sus energías?
Entre otras tareas, mis energías se centran en la planificación de actividades, así como en la gestión de mi equipo y el recurso a la asesoría jurídica externa. Hay un enfoque permanente en garantizar una asignación eficiente de los recursos, una asistencia jurídica cualificada y una respuesta oportuna, de acuerdo con las prioridades y el presupuesto definidos. También dedico una parte importante de mi tiempo a prestar asistencia jurídica, así como a gestionar asuntos más complejos o estratégicos asignados al departamento jurídico.

EQUIPO

¿Cuántas personas trabajan en el departamento jurídico que dirige? Bajo su dirección, ¿ha crecido el equipo?
En la actualidad, el equipo está compuesto por un jefe del departamento Jurídico o general counsel, 13 abogados, el jefe de Relaciones Institucionales y Asuntos Regulatorios, el jefe de Ética y Cumplimiento Legal, nuestro responsable de Protección de Datos y 5 asistentes, un total de 22 empleados. Desde 2018 hasta el brote de la pandemia en marzo de 2020, el equipo creció ligeramente como consecuencia de que el departamento jurídico tiene un ámbito de actuación más amplio. Por ejemplo, se creó un área de Ética y Cumplimiento Legal, comenzamos a prestar servicios jurídicos a todo el Grupo TAP (no solo a TAP Air Portugal) y construimos una nueva área de especialización en Derecho Corporativo y Financiero. El tamaño y el nivel de especialización del departamento jurídico fueron decisivos para atender las necesidades del Grupo TAP en un período de crecimiento y en el que se produjeron operaciones financieras relevantes, como la primera emisión de bonos de TAP Air Portugal que cotizará en la bolsa Euronext Lisboa (en 2019).

"EL IMPACTO ESTIMADO DE LA COVID-19 EN EL TRÁFICO GLOBAL DE PASAJEROS PROGRAMADOS PARA EL AÑO 2020, EN COMPARACIÓN CON LOS NIVELES DE 2019, SUPUSO UNA DISMINUCIÓN GLOBAL DEL 60% DE LOS PASAJEROS"

¿Qué hicieron tras el cierre de las fronteras y la cancelación de los vuelos? ¿Modificaron su política de reservas y reembolsos?
La pandemia de COVID-19 ha provocado la peor crisis de la historia del sector de la aviación. Esta pandemia ha provocado el colapso de la demanda, así como numerosas restricciones a los viajes adoptadas por las autoridades nacionales como medio para contrarrestar la propagación de la enfermedad. Al

Perfil personal

Nombre
STÉPHANIE SÁ SILVA

Lugar de nacimiento
LISBOA

Universidad
UNIVERSIDAD DE PARÍS II, PANTHÉON-ASSAS
(Francia, París)

Cargo
GENERAL COUNSEL

Trabaja en TAP desde
MAYO DE 2018

Empresa anterior
ABOGADO EN PLMJ ADVOGADOS, SP, RL

Número de personas en el departamento jurídico de TAP
22

SOBRE TAP AIR PORTUGAL

EQUIPO

igual que otras compañías aéreas, TAP Air Portugal ha estado ajustando continuamente sus operaciones a esta situación cambiante, en un contexto en el que las restricciones de viaje cambian constantemente. En el marco del Reglamento de la UE nº 261/2004, TAP Air Portugal aplicó políticas para permitir una mayor flexibilidad a sus clientes, por ejemplo, permitiendo la reprogramación gratuita de los viajes y ofreciendo la opción de recibir un reembolso a través de un bono en determinadas condiciones.

¿Trabajaron para repatriar a los nacionales en el extranjero a pesar del cierre de las fronteras?
Sí, hasta hace poco, nuestra empresa operaba más de 85 vuelos de repatriación, a tres continentes (Europa, África y América del Sur) y a unos 13 países (Portugal, Países Bajos, Reino Unido, Francia, Angola, Santo Tomé y Príncipe, Guinea-Bissau, Cabo Verde, Mozambique, Venezuela, Marruecos, Brasil y Perú), lo que permitió el regreso a casa de aproximadamente 12 mil personas.

¿Qué impactos legales espera de las nuevas normas de viaje de 2021?
En el sector de las aerolíneas, uno de los principales retos que plantea esta pandemia está relacionado con los constantes cambios en las normas de viaje en todo el mundo. Un día, los vuelos a un determinado destino no tienen restricciones, y al siguiente están prohibidos, o se exige a los pasajeros que estén en cuarentena y/o presenten un test de COVID-19 negativo. Lo más probable es que estos retos continúen en 2021, a pesar de la perspectiva positiva de la vacunación masiva contra el COVID-19. En 2021, es posible que deseemos una mayor coordinación a

TAP es una aerolínea portuguesa líder en el mercado, fundada en 1945. La aerolínea es miembro de Star Alliance, la mayor alianza global de aerolíneas del mundo. Con su Hub en Lisboa -plataforma de acceso privilegiada a Europa- en la encrucijada con otros continentes, la compañía vuela actualmente a África, América del Norte y del Sur; región en la que TAP se destaca por ser la principal compañía europea de transporte operacional a Brasil.

Continuando con una dirección estratégica cuya prioridad es la satisfacción de las expectativas del cliente, TAP busca continuamente proporcionar a sus clientes las mejores y más fáciles soluciones para sus viajes, añadiendo continuamente valor adicional al producto que ofrecen.

NÚMERO DE PERSONAS EN EL DEPARTAMENTO JURÍDICO: *22*

PAÍSES DONDE TIENE OFICINAS:
Además de Portugal, TAP Air Portugal tiene varias oficinas en todo el mundo, concretamente en España, Francia, Italia, Reino Unido, Alemania, Suiza, Angola, Brasil y en los Estados Unidos de América..

Iberian Lawyer Awards

Portugal IP&TMT

SAVE THE DATE

13 July 2021 • Lisbon

19:30 (GMT)

Follow us on

#IBLIp&TmtAwardsPT

Request your submission form to **vito.varesano@iberianlegalgroup.com**

For information: **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com** • + 34 91 563 3691

"LA PANDEMIA HA TRAÍDO CONSIGO UNA CLARA EVOLUCIÓN TECNOLÓGICA EN LA FORMA DE PRESTAR LOS SERVICIOS JURÍDICOS"

STÉPHANIE SÁ SILVA

EQUIPO

nivel europeo en lo que se refiere a la adopción de restricciones de viaje, de las que carecía en 2020.

¿Cómo selecciona a sus asesores jurídicos externos?
Nuestra selección de asesores jurídicos externos se basa en un proceso de contratación competitivo, que se define caso por caso, es decir, en términos de empresas seleccionadas, en función del alcance y la complejidad del asesoramiento específico u otro tipo de asistencia necesaria, así como del presupuesto disponible. La elección de un asesor jurídico externo se rige por un conjunto de factores diferentes, a saber, los conocimientos y la experiencia, la disponibilidad, la capacidad de prestar asesoramiento orientado a la empresa, los honorarios competitivos y la ausencia de conflicto de intereses.

¿Son los honorarios un factor esencial que tiene en cuenta a la hora de elegir a sus asesores jurídicos?
En el actual contexto de crisis que afecta a todo el sector del transporte aéreo, el presupuesto juega inevitablemente un papel fundamental a la hora de elegir un asesor jurídico. Sin embargo, la tendencia es que otros criterios adquieran cada vez más importancia en el proceso de selección de los proveedores de servicios, especialmente los relacionados con los valores que defiende el proveedor (ética, cumplimiento, sostenibilidad, igualdad de género, etc.) y su adecuación a los ideales y al posicionamiento en el mercado de la empresa cliente. En cierta medida, los despachos de abogados ya se están adaptando a esta realidad, englobando estas preocupaciones en el ámbito de su organización y propuesta comercial.

¿Cómo afecta la evolución de la tecnología jurídica a su organización y a su relación con los asesores externos?
La pandemia ha supuesto una clara evolución tecnológica en la forma de prestar los servicios jurídicos. Como consecuencia de las medidas preventivas de la COVID-19 adoptadas por las autoridades, el teletrabajo y las reuniones a distancia (a través de medios electrónicos) se han convertido en una realidad habitual en los últimos meses. La valoración global es positiva, tanto desde el punto de vista de la organización del departamento jurídico como desde la perspectiva de nuestra relación con los asesores externos, ya que aporta más eficacia y flexibilidad.

NICOLA VERDICCHIO

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

por ilaria iaquinta

VERDICCHIO, "SOSTENIBILIDAD Y DIGITALIZACIÓN", LAS PALABRAS PARA EL ABOGADO IN-HOUSE

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

¿Por qué la sostenibilidad es cada vez más importante para los directivos?
Nuestro papel está evolucionando y se centra principalmente no solo en lo que es "legal", sino también en lo que es "correcto". La convergencia de las cuestiones financieras, medioambientales, sociales y éticas para crear valor a largo plazo está llevando a las empresas a comprometerse con la sostenibilidad corporativa y los directores generales utilizan cada vez más la sostenibilidad corporativa para articular la propuesta de valor del departamento jurídico. Además, el panorama comercial, jurídico y social ha cambiado. Se hace mayor hincapié en conceptos como gobernanza, supervisión, responsabilidad, transparencia y cumplimiento. Y está claro que muchas de las cuestiones clave que influyen en la toma de decisiones estratégicas están hoy en día dentro del ámbito del CG, incluso cuando no han sido tradicionalmente "propiedad" del abogado in-house.

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

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

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

SOBRE **NICOLA VERDICCHIO**

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

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

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

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

En este sentido, la digitalización puede desempeñar un importante papel, ¿cómo encaja la tecnología en esta visión?
Una vez más, un departamento jurídico se ve obligado a ofrecer soluciones que van más allá de lo puramente jurídico. Un abogado interno debe ser -especialmente en la era de la pandemia del COVID- tecnológico, digital.

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

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

¿Qué herramientas se han vuelto imprescindibles para los abogados internos?
Existen herramientas que garantizan una gestión del ciclo de vida de los contratos y que hacen un seguimiento del historial de un contrato con las distintas etapas de negociación, versiones de ejecución y modificaciones.
El uso de la firma electrónica se ha convertido, por razones obvias, en una necesidad especialmente en esta época de la pandemia COVID.
Uno de los principales ámbitos en los que la tecnología jurídica resulta realmente útil es la gestión de las bases de datos. Estas herramientas pueden ayudar realmente al usuario a encontrar la norma aplicable correcta en un laberinto de un enorme número de normas y reglamentos que a menudo se solapan y contrastan entre sí.
Hay muchos otros ejemplos de herramientas destinadas a acelerar el progreso de la resolución de problemas, garantizar un tiempo de respuesta más rápido, añadir valor, reducir el coste del personal...

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

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

¿Cuál es el mayor reto para los CG?
Impulsar la creación de "profesionales jurídicos con mentalidad de sostenibilidad", conscientes de un mundo digitalizado. Los abogados deben cuidar siempre sus conocimientos jurídicos y los diversos contextos normativos aplicables, añadiendo nuevas competencias para poder gestionar rápidamente las tecnologías jurídicas, siendo socios estratégicos de las empresas en la adopción de modelos sostenibles. Un asesoramiento rápido y agudo por parte de los abogados puede marcar la diferencia.
Por lo tanto, un sabio uso de una base de datos inteligente combinado con un profundo conocimiento de las tecnologías industriales de la propia empresa, crea un valor material para la empresa y su actividad industrial. Esto es también, en mi opinión, la tecnología jurídica. La tecnología jurídica debe estar al servicio de la comunicación con la empresa.

SOBRE **PIRELLI GROUP**

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

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

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

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

PABLO CUBEL: "EL PLACER ESTÁ EN EL CAMINO Y MEJOR VIAJAR LIGERO"

Viajamos hasta la capital de China para conocer a Pablo Cubel, director de la oficina de Cuatrecasas en Pekín. Tras 22 años en la firma, ha trabajado en Madrid, Valencia, y el actual destino, y reconoce que se le ha pasado muy rápido. Este abogado, a todas luces versátil, describe la "capital del Norte", como una ciudad fascinante, tanto desde la perspectiva profesional como desde la personal. En una entrevista en exclusiva, Cubel cuenta a Iberian Lawyer que sus planes para 2021 son vacunarse y volver.

por desiré vidal

PABLO CUBEL

Tres años es tiempo suficiente para saber si a uno le gusta o no el nuevo destino. Siendo natural de Dénia (Valencia), la adaptación habrá sido curiosa. ¿Cuáles han sido sus etapas "vitales" desde su llegada a Pekín como responsable de las oficinas de Cuatrecasas en la capital de China?

Los primeros meses en China los pasé en Shanghái, donde tenemos oficina desde 2007, que, en el contexto chino, es una ciudad relativamente fácil y amable que facilita el aterrizaje al expatriado. Transcurrido ese periodo inicial, me mudé a Beijing, literalmente, la "capital del Norte", donde inauguramos nuestra oficina en 2017 y que es muy diferente. Menos rascacielos y un ambiente mucho más sobrio y tradicional.

China implica un proceso de adaptación y aprendizaje continuo y la percepción que uno tiene del entorno evoluciona constantemente. Pekín es fascinante, tanto desde la perspectiva profesional como desde la personal. Es la capital y sede del gobierno central y ello implica que todos los conglomerados empresariales públicos, que mueven un porcentaje mayoritario de la economía china, tengan en ella su sede principal. La ciudad puede intimidar en un momento inicial por su tamaño y aparente homogeneidad, pero, al poco tiempo de vivirla resulta apasionante por la combinación de tradición y modernidad.

¿Cómo es la estructura del equipo de Cuatrecasas en China en la actualidad? Originalmente estas oficinas tenían como principal objetivo la captación y la intermediación en operaciones de inversión china en España y Latinoamérica. ¿Sigue siendo así? ¿Cómo ha evolucionado este objetivo desde su llegada a Beijing en 2017? ¿Qué impacto ha tenido la pandemia en este mercado?

Nuestros equipos de Pekín y Shanghái los componen un total de 11 abogados y 2 administrativos. Las principales áreas de actividad de nuestras oficinas de China son Corporate (en particular M&A) y Tax. Omar Puertas es el socio responsable de la oficina de Shanghái desde su apertura y yo soy el socio responsable de la oficina de Pekín.

En un principio, cuando abrimos oficina en Shanghái en 2007, nuestra actividad fue, principalmente, de acompañamiento a nuestros clientes en sus necesidades legales en la región. Gradualmente, conforme fue creciendo el volumen de inversión China en el extranjero, nuestra actividad se fue ampliando hacía el negocio outbound, es decir, hacía la captación y ejecución de operaciones de inversión china en el extranjero. En la actualidad las dos oficinas participan indistintamente y de forma integrada en operaciones inbound y outbound. En el caso de las operaciones inbound prestamos el asesoramiento a nuestros clientes en cumplimiento de la regulación local, que conlleva, en ciertos casos, la implicación de firmas locales. En el caso de las operaciones outbound, nuestra intervención se adapta a las necesidades del cliente. En algunos casos, limitamos nuestra intervención a la captación del cliente mientras que en otros casos intervenimos de forma activa en la ejecución del asunto. Con la reciente apertura de nuestras oficinas en Latinoamérica en los últimos años (Ciudad de México, Bogotá, Lima y Santiago de Chile), esperamos que la actividad *cross-border* se consolide y aumente el tráfico de negocio, especialmente en operaciones de inversiones, entre ambos continentes. El objetivo de Cuatrecasas en China es ser el puente en esta generación de negocio entre Asia, la Península Ibérica y Latinoamérica, conjugando el conocimiento del mercado chino que hemos conseguido en los últimos años y aprovechando la proximidad cultural y jurídica que como españoles y portugueses tenemos en el continente americano.

La pandemia y las restricciones a la movilidad derivadas de esta, está teniendo un impacto evidente en el *cross-border* M&A aunque, afortunadamente, este impacto es menor, en el caso de China, del que cabía esperar inicialmente. China fue capaz de gestionar la pandemia con rapidez y ha podido minimizar el impacto en su desarrollo económico, tanto en el ámbito interno como, pese a la dificultad, en el negocio outbound. Pese a los recientes rebrotes, puntuales y rápidamente controlados, la vida transcurre con una cierta normalidad. El producto interior bruto chino ha seguido creciendo a diferencia de lo que ha pasado en el resto de economías avanzadas, que han sufrido los estragos del parón económico.

PABLO CUBEL

SOBRE PABLO CUBEL

Pablo Cubel es director de la oficina de Pekín de Cuatrecasas. Se incorporó a la firma en 1999, fue nombrado socio en 2008 y ha trabajado en las oficinas de Madrid y Valencia, en España, y, desde 2017, Pekín. Está especializado en M&A cross-border y, en particular, con componente asiático y tiene experiencia destacable en el sector de las energías renovables, residuos y cleantech, deporte, y electrónica. Obtuvo el grado de Doctor, con premio extraordinario, y ha escrito un par de libros sobre exportaciones de residuos peligrosos y la responsabilidad de los productores de aparatos electrónicos.

Según su experiencia, ¿se producen más inversiones en el sentido China-España (u otros países de Europa) o al contrario? ¿Y hacia Latinoamérica?

Las estadísticas oficiales indican que el volumen de inversión española en China en 2020 fue de 120 millones de euros y el de inversión china fue de 305 millones en España y 4950 millones en Latinoamérica. Debemos, no obstante, ser cautos en la valoración de estas estadísticas pues pueden no reflejar muchas operaciones de inversión que se ejecuten desde China a través de plataformas de inversión situadas en otras jurisdicciones. Es relativamente habitual que los inversores chinos constituyan vehículos en territorios como Hong Kong, los Países Bajos, o Luxemburgo, a través de los cuales canalizar sus inversiones hacia ciertas regiones.

En nuestro caso, no limitamos nuestra actividad a la relación bilateral entre España y China. Tenemos oficinas en Portugal, Latinoamérica, y África y hemos participado en proyectos con clientes chinos en España, Portugal, México, Perú, Chile, Angola, y Colombia. Con las dificultades mencionadas respecto de la medición de las tendencias de inversión, creemos que el volumen de inversión china hacia la Península Ibérica y Latinoamérica seguirá una tendencia creciente en los próximos años.

Negociar en China no debe ser nada fácil, y no solo por el lenguaje. La cultura debe ser muy distinta a la de un occidental y entendemos que el lenguaje del Business también lo será, al margen de las propias diferencias normativas, jurídicas, fiscales etc. Usted, como intermediario de grandes operaciones, ¿cómo ha tenido que adaptarse? ¿qué le ha costado más y qué cualidades o características ha tenido que cultivar con mayor ahínco?

Creo que la cultura china, en general, y la de los negocios en particular, hay que valorarla desde la prudencia y el respeto. Enfocar las relaciones y negociaciones desde los parámetros occidentales, si es que se pueden considerar todos ellos con un todo unitario, conduce en la mayoría de los casos a malas interpretaciones, malos resultados, y frustración. Aunque creo que aprendizaje no termina nunca, con el tiempo y en muchos casos a base de errores se aprenden ciertos do's and don'ts.

▸▸▸

Usted es abogado de Corporate and M&A y tiene además gran experiencia en sectores como el de las energías renovables, deportes, biotecnología, electrónica, logística y transporte, entre otros. ¿Qué tipo de operaciones se manejan desde las oficinas de Cuatrecasas China? ¿Tienen componentes comunes, si es así, cuáles? ¿Podría hablarnos de algunas de estas operaciones? Las que considere más relevantes del periodo reciente...

Los sectores en los que se ha constatado una mayor actividad han sido infra y energía, automoción, y life sciences. En nuestro caso particular, hemos intervenido en operaciones en distintos sectores, de entre los cuales los más destacables, en la inversión outbound, serían el de las infraestructuras y energía, y la tecnología y electrónica. En la inversión inbound, tenemos experiencia en inversiones en automoción en toda la cadena de suministro, incluyendo proyectos relacionados con el coche eléctrico, otros sectores industriales y el sector de la cosmética, donde España juega un rol esencial en el mercado chino.

¿Cómo afronta China el impulso a las energías renovables? ¿Nos llevan mucha ventaja en este sentido? ¿Cómo se nos ve desde allí, nos consideran un país avanzado al nivel de otros países europeos o establecen distancias?

Las centrales térmicas de carbón siguen siendo la principal fuente de generación. China está, sin embargo, iniciando la transformación de su modelo energético, descarbonizándolo, y, como otros países, está impulsando el desarrollo acelerado de tecnologías y proyectos renovables como palanca de crecimiento económico y transformación. El avance en el sector de las renovables es notable y las compañías chinas son líderes mundiales en la producción de equipamiento en distintas tecnologías. Tradicionalmente ha liderado el mercado mundial en el sector fotovoltaico, con empresas como LONGi, Jinko, o Trina y, están, también, destacando en otras más complejas como la eólica donde, por ejemplo, Goldwind se encuentra en el pódium mundial en potencia instalada. El sector de las renovables es un sector muy dinámico y en evolución constante, y, por ello, resulta muy difícil hacer comparaciones. A España nos observan con mucho interés, no solo por el volumen de su mercado interior, con amplio margen de crecimiento por nuestro propio proceso de descarbonización, sino por la calidad y experiencia de nuestro tejido industrial.

Es especialmente destacable el impulso dado por China al vehículo eléctrico, tanto en coches como en motos. Al margen del análisis que se pueda llevar a cabo respecto del impacto efectivo de la transformación del parque móvil en la contaminación atmosférica y de los riesgos asociados a la producción y utilización de baterías de forma masiva en un entorno urbano, el beneficio para el ciudadano en la reducción de la inmisión acústica derivado de la sustitución de los motores de combustión por los eléctricos es evidente. Pekín, siendo una ciudad de dimensiones colosales, tiene un nivel de

> CHINA IMPLICA UN PROCESO DE ADAPTACIÓN Y APRENDIZAJE CONTINUO Y LA PERCEPCIÓN QUE UNO TIENE DEL ENTORNO EVOLUCIONA CONSTANTEMENTE. PEKÍN ES FASCINANTE, TANTO DESDE LA PERSPECTIVA PROFESIONAL COMO DESDE LA PERSONAL

SOBRE CUATRECASAS CHINAA

Sedes/oficinas:
PEKÍN Y SHANGHÁI

Datos de China (Pekin y Shanghai), en cabezas a cierre de 2020:

- Núm de abogados de las oficinas de China: **7**
- Núm. de empleados en general de las oficinas de China: **9**
- Principales áreas de actividad: **CORPORATE AND M&A Y TAX**
- Facturación anual más reciente: **NO DESGLOSAN FACTURACIÓN POR TERRITORIOS.**

Iberian Lawyer

The Latin American LAWYER

Expert Opinion

YOUR SPACE, YOUR ARTICLE.

For information:

mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com - carlos.montagnini@iberianlegalgroup.com

PUBLISHING GROUP LC

contaminación acústica muy inferior a nuestro. Igual que ahora no concebimos que hace pocos años se permitiera fumar con normalidad en aviones, autobuses o restaurantes, dentro de unos años no se concebirá como podemos convivir con los niveles de contaminación acústica actuales.

Nos quejamos del nivel de burocracia en España a la hora de montar un negocio o una empresa en España, ¿cómo es en este sentido el sistema en China y, sobre todo, es seguro (jurídicamente hablando)?
En China hay burocracia, como en España, y, como en España, hay seguridad jurídica. China tiene su propio procedimiento administrativo y, desde el desconocimiento, a los extranjeros, nos puede parecer largo y complejo. Pero no creo que el nuestro lo sea menos ni creo que a un ciudadano chino nuestra burocracia le parezca menor. Nuestra estructura administrativa no ayuda.
En España llevamos años reflexionando sobre ventanillas únicas y mecanismos para facilitar las gestiones, pero, hoy en día, seguimos sin ser capaces de articular un mecanismo realmente centralizado y ágil. Mejoramos, pero tenemos mucho margen de mejora.

Tras 22 años en la firma, imaginamos que considerará Cuatrecasas su segundo hogar. ¿Ha podido compaginar una carrera de éxitos en la abogacía, que han incluido traslados de residencia como este último, con otras metas u objetivos?
Me incorporé a la firma en 1999, después de pasar cinco años en el ámbito universitario haciendo la tesis doctoral gracias a una beca FPI del Ministerio. En 22 años en la firma, he trabajado en Madrid, Valencia, y Pekín, y ha pasado muy rápido. Ya he plantado el árbol, he escrito el libro, y he tenido el hijo. Más allá de hacer bien mi trabajo y facilitar el bienestar de los que me rodean, el resto de metas y objetivos vitales son numerosos pero mi ambición modesta. El placer está en el camino y mejor viajar ligero.

El cambio en la presidencia de los Estados Unidos, ¿cree que contribuirá a relajar las relaciones entre ambas potencias?
Sin duda.

¿Qué retos se ha marcado para este 2021? ¿Qué le queda por hacer?
Vacunarme, y volver.

IGNACIO FERNANDEZ

ABOGADO DE ALTOS VUELOS

Ignacio Fernández es el delfín de Dentons en temas de Derecho Aeronáutico, en concreto, en todo lo relativo a Aircraft Finance, su especialidad. Reconoce con orgullo pertenecer a un equipo pionero en estos temas que en la actualidad siguen liderando sus compañeros de firma Jabier Badiola y Luis Belart. A sus 30 años, ha formado parte de asuntos de gran relevancia en este sector y se revela como un joven brillante, constante e inconformista que vive el día a día como una oportunidad para consolidar conocimientos y seguir creciendo.

por desiré vidal

Su especialidad, el Aircraft Finance, ¿tiene más de Derecho Aeronáutico o de Financiero?

Como otras sub-áreas de Derecho Financiero (por ejemplo, project finance en el sector de la energía), entender el componente regulatorio es esencial para poder dar un asesoramiento correcto en el plano transaccional.

No se entiende asesorar en una sin conocer la otra.

La cobertura del riesgo en una financiación, por ejemplo, para adquirir una aeronave suele estar vinculada con el valor de la aeronave y la generación de flujos por su explotación y, por tanto, pasa por obtener garantía sobre éstas dos fuentes de valor.

Si no entiendes cómo funciona

la normativa internacional de garantías sobre equipo móvil (regulada por el Convenio de Ciudad del Cabo relativo a garantías internacionales sobre elementos de equipo móvil, de 2001) o la normativa nacional sobre de aeronaves (Ley de Navegación Aérea o el funcionamiento del Registro de Matrícula de Aeronaves o el Registro de Bienes Muebles), es imposible dar un asesoramiento adecuado.

¿Por qué decidió estudiar Derecho y especializarse en este nicho? ¿Por qué eligió ser abogado de despacho y precisamente de Dentons?
Desde pequeño me gusto argumentar y debatir, hacer siempre de abogado del diablo y rebatir la argumentación de todo. Siempre he tenido presente que nada es blanco o negro, sino que depende del prisma desde que se mire y, sobre todo, de cómo se argumente cada idea. Mi futuro universitario lo vi claro, doble licenciatura en derecho y administración y dirección de empresas. Y una vez en el máster, el componente ADE decantó totalmente la balanza para que me especializara en Derecho Financiero.
He de admitir que hasta que hice el máster desconocía totalmente de la existencia de la práctica de *Aircraft Finance*. Eso sí, una vez descubierta me fascinó, por lo que me puse a curiosear por mi cuenta.

¿Por qué abogado de despacho? Creo que lo que más me cautivó fue como se trabajaba en las áreas transaccionales en estos despachos. El ritmo frenético y la mentalidad ejecutiva, necesarios para poder llevar a cabo las enormes operaciones, involucrando prácticas, despachos y países.
¿Por qué Dentons? Dentons me ofrecía tres cosas que yo había apuntado en una "Carta a los Reyes Magos": Por un lado, un despacho internacional en pleno crecimiento que empezaba a apostar fuertemente por el mercado español, y que tras grandes fichajes empezaba a mirar por la carrera interna y el desarrollo.
Por otro lado, el momento en el que entré tenía la dimensión perfecta, todos nos conocíamos, la famosa horizontalidad era real, no era un despacho sobredimensionado en el que eres un ordenador más dentro de una pradera de juniors y *trainees*.
Finalmente, y la guinda para alguien que siempre ha tenido pasión por los aviones, helicópteros, barcos, etc. contaba con un departamento especializado de *Asset Finance*, liderado por Jabier Badiola y Luis Belart quienes habían abierto la práctica en su anterior despacho y llevan más de una década dedicados a aeronaves y buques.

¿Recuerdas cuál fue su primera operación relacionada con el sector aeronáutico?
Por supuesto, era junio de 2016. Me acaba de incorporar al despacho cuando mandataron al equipo para llevar a cabo una operación de financiación estructurada para la adquisición de una aeronave Airbus A330-300 que sería operada por un conocido operador español.
La particularidad de esta operación residía en que se trataba de la primera operación en España, con toda la documentación sujeta a Derecho español (habitualmente gran parte de la documentación se sujeta a Derecho inglés) que estaría regida por el recientemente ratificado (1 de marzo de 2016) Convenio de Ciudad del Cabo.
La aplicación del convenio cambiaba radicalmente la práctica, pues implementaba un nuevo sistema de garantías internacionales, registro internacional, los denominados códigos AEP, que venían a sustituir el procedimiento usado en España hasta la fecha.
Fue la primera vez que en

About Ignacio Fernández

Ignacio Fernández es asociado del departamento de Banca y Finanzas. Es doblemente licenciado en Derecho y Administración y Dirección de Empresas por la Universidad Complutense de Madrid y máster en Derecho Mercantil por la Universidad de Navarra. Se incorporó al despacho en junio de 2016 de forma simultánea a la entrada en vigor en España del Convenio relativo a garantías internacionales sobre elementos de equipo móvil y del Protocolo al Convenio sobre cuestiones específicas de los elementos de equipo aeronáutico (conocido como Convenio de Ciudad del Cabo).

España se empleaba jerga como Códigos AEP, IDERAs, PUE, TUE, etc. Lo sorprendente era como Jabier y Luis se manejaban en esa normativa como si llevaran trabajándola toda la vida, mientras el resto de partes desconocía totalmente su funcionamiento.
Fue excitante puesto que comentando esto después con gente del sector como funcionarios de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea, Registro de Bienes Muebles, incluso un Catedrático de Derecho Público, me daba cuenta que de alguna manera había formado parte de un equipo pionero en el sector.

¿Qué recuerda como su mayor aprendizaje? ¿Qué ha sido lo que más esfuerzo le ha costado en este proceso de especialización; adaptarse al lenguaje de los ingenieros, aplicar el Derecho de distintas jurisdicciones, adecuarse a las normativas de los distintos organismos (nacionales e internacionales), ¿Compliance...?
Como indicas, la especialización en el sector de *Aicraft Finance* requiere un cierto conocimiento en materia aeronáutica, normativa registral y procedimientos regulatorios que no son precisamente la parte más cautivadora del sector. Por otro lado, hay una parte más atractiva como conocer los modelos de aviones o helicópteros, tener acceso a planos, fotografías, etc. quizás lo hace más tangible que otras prácticas.
Mi mayor aprendizaje fue sin duda el Convenio de Ciudad del Cabo, su Protocolo y el mecanismo de garantías internacionales del registro internacional de Aviareto. Como comentaba antes, mi entrada en el sector coincidió con la entrada en vigor en España del Convenio de Ciudad del Cabo, el cual tuve que estudiar de manera intensiva.
El Convenio suponía un cambio de 360 grados en el sector. Prácticamente todo dejaba de regularse por la legislación nacional, y pasaba a regirse por una normativa internacional, carente aun desarrollo en España (que en ocasiones incluso era contraria a la legislación española), y claro está, sin precedente o jurisprudencia en la que apoyarse.
La parte más difícil, fue asimilar y entender el funcionamiento operativo y regulatorio de la Agencia Estatal de Seguridad Aérea y los distintos registros. Esto no habría sido posible de no haber sido por la enorme suerte de tener como mentor a Luis Belart, quien puso a mi disposición todos sus años de especialización en el mundo del Derecho Aeronáutico.

> "EN MI OPINIÓN HOY EN DÍA (ESTA) ES UN ÁREA EN TODA REGLA, MUY ATRACTIVA Y UNA FUENTE DE INGRESOS MUY RELEVANTE PARA ALGUNOS DESPACHOS, DONDE CADA VEZ TIENE MÁS PESO EL ABOGADO LOCAL Y MENOS QUIZÁS LONDRES O NUEVA YORK"

¿Qué tipo de operaciones llevan desde el departamento de Banking and Finance en relación con el Derecho Aeronáutico? ¿Qué características diría que tienen en común? ¿Cuáles recuerda como las de mayor complejidad y cómo consiguieron superar los principales escollos que encontraron en el camino?
Llevamos a cabo todo tipo de operaciones; desde financiación para la adquisición de flotas o aeronaves individuales, reestructuraciones de flotas, compraventa, arrendamientos financieros y operativos, titulizaciones, etc.
Recientemente hemos publicado una operación en la que hemos asesorado al grupo Eliance, un operador de servicios de rescate, incendio y protección civil, en la reestructuración de la flota a los efectos de hacer que toda ella cumpla con la normativa de Ciudad del Cabo, y la reestructuración de la deuda del grupo.
La característica común de todas estas operaciones es el negocio subyacente aeronáutico. En todas ellas, la cobertura del riesgo se basa en última instancia en la aeronave, bien como generador de flujos de efectivo (las rentas del arrendamiento) o como activo transmisible en caso de ejecución (el valor en sí del activo).
Sin lugar a dudas, la operación más complicada fue, como he comentado antes, en junio de 2016, cuando llevamos a cabo la primera operación en España que estaría regida por el Convenio de Ciudad del Cabo, y que implicaría implementar el Convenio. En especial destacaría la dificultad de redactar desde cero un *CTC Security Agreement* (contrato de garantía internacional regido por el Convenio) e inscribir el *international interest* que surge del mismo en el registro internacional de bienes muebles. Partíamos de cero, y no teníamos nada en que apoyarnos, más que

7-11 June 2021 • Milan, Italy

LEGALCOMMUNITYWEEK

LCPUBLISHINGGROUP

THE GLOBAL EVENT FOR
THE LEGAL BUSINESS COMMUNITY

Call for Speakers

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

If you are an in house counsel and you would like to be considered as speaker/panelist, please send an email to **helene.thiery@lcpublishinggroup.it** • +39 02 84243870

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

#legalcommunityweek

www.legalcommunityweek.com

la literalidad del Convenio.
¡Fue tan duro como excitante!

¿Cuáles han sido los asuntos que cuenta en su haber como los mayores logros de su carrera hasta ahora?
Desde mi incorporación al despacho, hemos asesorado a varios sindicatos bancarios constituidos por bancos comerciales españoles, en varias operaciones de financiación por importe acumulado superior a 500 millones de euros, para la adquisición de 8 aeronaves Airbus A330 a ser operados por una de las principales aerolíneas española.
Como comentaba antes, recientemente hemos asesorado al grupo Eliance (uno de los principales operadores de servicios de rescate, incendio y protección civil en España), en la reestructuración de la flota y la reestructuración de la deuda del grupo. Esta operación es una operación a nivel global por importe aproximado de 170 millones de euros, en la que se abordaban distintos prismas del *Aircraft Finance*: desde la reestructuración societaria del grupo, las reestructuración operativa de la flota a los efectos de cumplir con los requisitos que establece el Convenio de Ciudad del Cabo, hasta diversas emisiones de obligaciones para reestructurar la deuda bancaria del grupo, y asimismo, permitir al grupo llevar a cabo la compra de nuevas aeronaves.
Fuera de lo que es *Aircraft Finance*, cabría destacar la reestructuración societaria y refinanciación de la deuda a nivel mundial del grupo Toys "R" Us, la reestructuración y refinanciación del grupo Sando, un importante grupo constructor español, varios *aquisition finance* y posterior restructuración de la deuda bancaria del Grupo Atenoil y un *project bond* de infraestructura para financiar la construcción de una autopista de peaje.

IGNACIO FERNANDEZ

"MI ESPECIALIZACIÓN FUE A BASE DE ESFUERZO INDIVIDUAL GUIADO POR DOS EXPERTOS EN LA MATERIA QUE YA TRAÍAN ESTUDIADO EL CONVENIO Y CONOCÍAN EL SECTOR EN PROFUNDIDAD. SIN ELLOS, HABRÍA NECESITADO SIN DUDA UN PROGRAMA DE ESPECIALIZACIÓN ESPECÍFICO EN AERONAVES PARA HACER LO QUE HAGO HOY EN DÍA"

Los estudios específicos para convertirse en un especialista en Derecho Aeronáutico y Aeroespacial son relativamente recientes. ¿Aconsejaría la especialización a otros jóvenes abogados que puedan estar leyendo esta entrevista? ¿Qué pros y contras encuentra?
Es difícil prever como nos afectará la pandemia y las secuelas permanentes que dejará, entre otros, en el sector aeronáutico.
La tendencia en el sector legal, previa al COVID, tiende a la súper-especialización.
En Londres, desde hace años, existen en los grandes despachos departamentos enteros formados por docenas de abogados especializados, dedicados exclusivamente a *Aircraft Finance*, e incluso, dentro de dichos departamentos, hay subdivisiones en función del tipo de producto o tipo de aeronave.
Lo lógico sería pensar que, como en otras tantas ocasiones, Londres marca la tendencia y por ende deberíamos acabar llegando nosotros también a esta especialización por producto.
En este sentido, desde luego hoy en día no es como me cuenta Luis que era antes: operaciones de red con un componente regulatorio que solo las hacía el que tenía ganas de meterse en ese nicho.
En mi opinión hoy en día es un área en toda regla, muy atractiva

Sobre el departamento de Banking & Finance: especialidad Aircraft Finance

- **Núm. Socios y abogados no socios, of counsel etc.**
  Jabier Badiola, Luis Belart, Ignacio Fernandez y Miguel del Río.
- **Facturación del área (última disponible).**
  Confidencial
- **Crecimiento de operaciones en los últimos 5 años.**
  "Podríamos decir que prácticamente infinito. El departamento se formó en verano de 2015 con la llegada de Jabier Badiola y Luis Belart de Clifford Chance. El crecimiento del departamento ha sido exponencial, creciendo cada año la facturación a doble digito, llegando a triplicar en 2019 la facturación de 2016".

y una fuente de ingresos muy relevante para algunos despachos, donde cada vez tiene más peso el abogado local y menos quizás Londres o Nueva York.
Mi especialización fue a base de esfuerzo individual guiado por dos expertos en la materia que ya traían estudiado el Convenio y conocían el sector en profundidad. Sin ellos, habría necesitado sin duda un programa de especialización específico en aeronaves para hacer lo que hago hoy en día. Por tanto, los cursos de especialización son muy recomendables para quien quiera empezar en esta área.

Los datos económicos demuestran que España es un buen mercado para este sector. ¿Ha afectado la pandemia a estas operaciones?
Sin duda, el sector de aviación civil se ha visto enormemente afectado por la pandemia. El miedo, unido las restricciones de movilidad y diversas medidas instauradas por los distintos organismos, han tenido un impacto brutal en el sector.
Según datos de IATA (Asociación Internacional De Transporte Aéreo), como consecuencia de la pandemia se ha producido una reducción del tráfico aéreo. En concreto, en marzo de 2020 se produjo una reducción el número de vuelos comerciales del 55% respecto al mismo período del año anterior. Esto afecta a toda la cadena del sector aeronáutico, desde aerolíneas o aeropuertos, hasta fabricantes o tenedores de activos y, lógicamente, a los asesores.
No obstante, también es un momento de oportunidades, reestructuraciones de flota, compras a descuento, renegociación de arrendamientos para flotas, etc. Como decía, hemos pasado de comprar para aumentar flotas a reestructurarlas, siempre hay trabajo en el sector.

¿Se ha planteado alguna vez trabajar como in-house para una compañía?
No, actualmente no me lo he planteado. Creo que ahora mismo lo más importante es focalizarme en seguir aprendiendo, y para ello no hay mejor despacho ni mejor equipo que donde estoy.

¿Cómo le gustaría continuar su carrera? ¿Cuáles serán sus próximos pasos, qué retos tiene en el horizonte?
El mundo de los despachos es un mundo que cambia rápidamente. Es difícil predecir a largo plazo. Yo prefiero centrarme en el día a día. Ir poco a poco asentando conocimiento y adquiriendo capacidades que el día de mañana me permitan ser un buen profesional, allá donde vaya.
¿Cuáles serían mis próximos pasos? Como comentaba antes, considero fundamental seguir formándome, y no solamente en el ámbito legal.
Por otra parte, el epicentro del sector de la aviación reside en Londres, como centro neurálgico en el que se fraguan las mayores operaciones del sector, y Dublín como sede de la gran mayoría de tenedores de aviones. Creo que un paso necesario en mi carrera sería un *secondment* en el departamento de *Aircraft Finance* de una de estas oficinas para poder tener una inmersión absoluta en el sector.
Asimismo, llevo un tiempo pensando que me gustaría enfrentarme al reto que puede ofrecer un MBA, que me permitiría ofrecer mayor valor a los clientes, con conocimientos no sólo jurídicos sino también financieros y de negocio. Hoy en día, en el mundo de los despachos, el conocimiento jurídico cada vez se da más por sentado. Por ello, considero fundamental ir un paso más allá, necesito ser capaz de entender la operación en aspectos no jurídicos y como se encuadra en el negocio del cliente, para poder anticipar sus necesidades más allá del ámbito legal.

INSPIRALAW CONNECT

Un año más, Iberian Lawyer organiza InspiraLAw Diversity & Inclusion, la iniciativa para reconocer la importante labor que realizan las mujeres del ámbito jurídico (tanto de despachos de abogados como de abogadas in-house) en España y Portugal.

La iniciativa InspiraLAw se compone de dos eventos principales: InspiraLAw Connect, las mesas redondas de networking dedicadas a las mujeres que están liderando el cambio en el sector, y la noche de celebración de InspiraLAw, la gala dedicada a las 50 mejores mujeres de España y Portugal cuyo trabajo inspira a otras a la vez que promueve el papel de la mujer en el sector legal y en nuestra sociedad, que tendrá lugar el 25 de mayo.

INSPIRALAW CONNECT PORTUGAL

VIBRANTE DEBATE Y DISCUSIÓN SOBRE LA BRECHA DE GÉNERO EN EL DERECHO Y LA EMPRESA

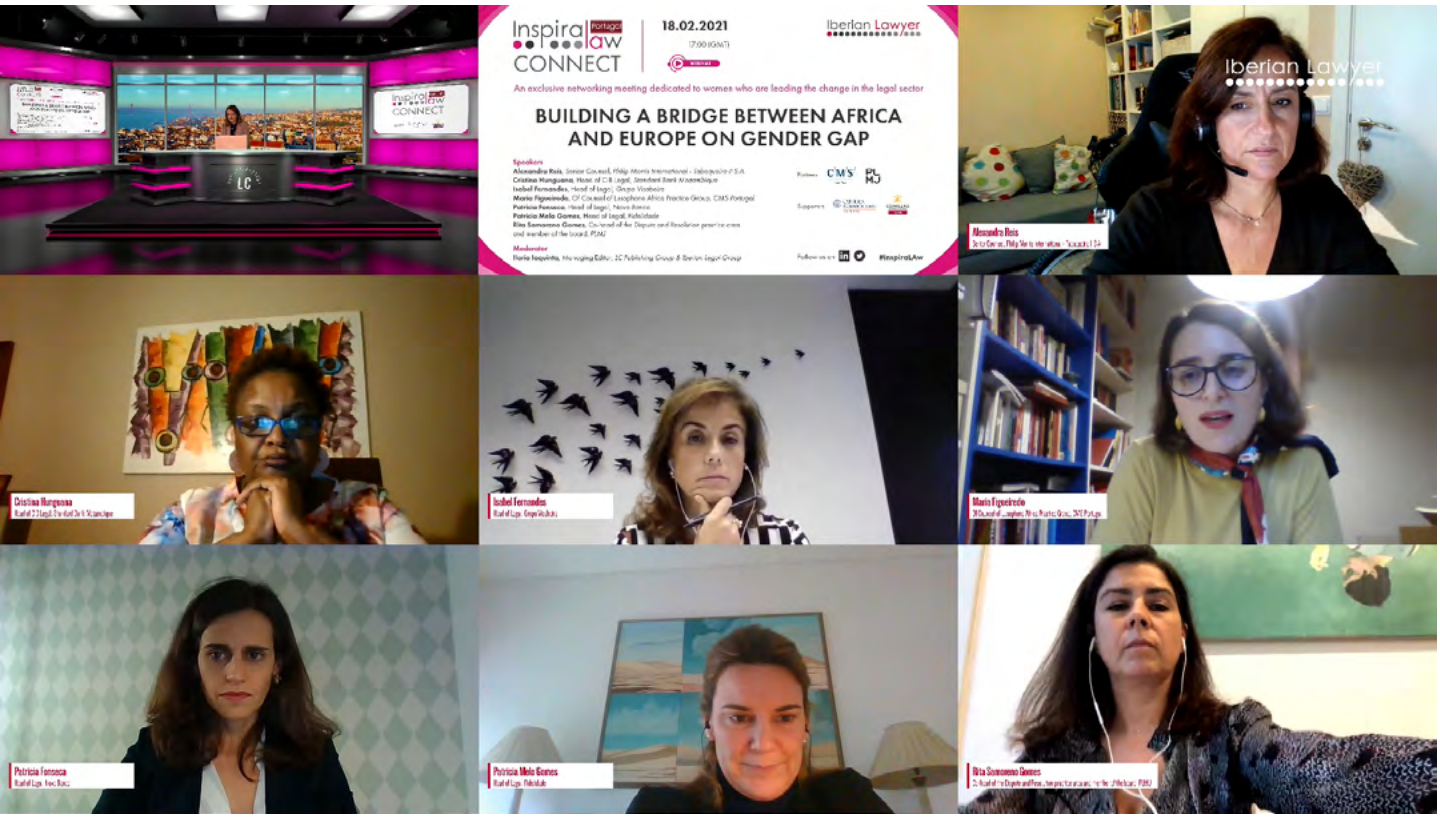
por michael heron

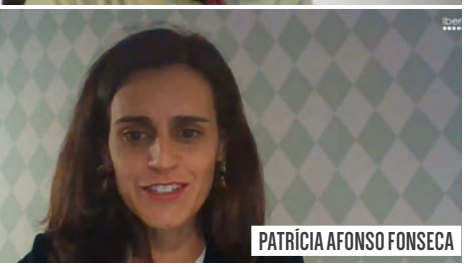
El pasado 18 de febrero, Iberian Lawyer presentó su primera sesión de InspiraLAw Connect. El evento se realizó online y contó con la participación de prestigiosas abogadas in-house y socias de reconocidos bufetes; representantes todas ellas de los mercados legales de Portugal o Mozambique.

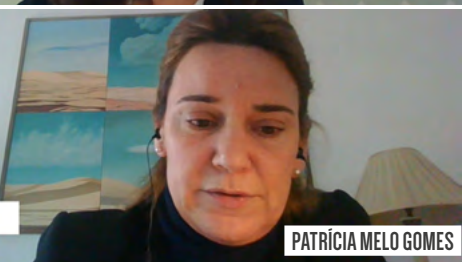
El evento fue presentado por el propietario y director general de LC Publishing Group, **Aldo Scaringella**, y moderado por la editora jefe de LC Publishing Gruop, **Ilaria Iaquinta**. Contó con la colaboración con los despachos de abogados CMS Portugal y PLMJ. También contó con el apoyo de la Católica (Universidad Católica de Portugal, o Escuela de Derecho de la Católica | Lisboa) y de la Universidad Pontificia Comillas de España.

Las ponentes participantes garantizaron, con sus aportaciones, un debate vibrante sobre la brecha de género en el Derecho y la empresa, así como las principales diferencias entre Europa y África:

- Alexandra Reis, senior counsel, Philip Morris International - Tabaqueira
- Cristina Hunguana, responsable de CIB Legal, Standard Bank Group Mozambique







- Isabel Fernandes, head of Legal, Grupo Visabeira
- Maria Figueiredo, of counsel del Lusophone Africa Practice Group, CMS Portugal
- Patrícia Afonso Fonseca, directora del departamento Jurídico, NOVO BANCO
- Patrícia Melo Gomes, directora del departamento Jurídico, Fidelidade
- Rita Samoreno Gomes, codirectora del área de Resolución de Conflictos y miembro del Consejo de Administración de PLMJ

Entre los aspectos más destacados, **Isabel Fernandes,** del Grupo Visabeira, habló de su experiencia viviendo y trabajando en Mozambique durante diez años y explicó que la brecha de género sigue existiendo en lo que respecta a la posesión de un dispositivo móvil y al acceso a Internet. Comentó que la universidad en la que dio clases en Maputo estaba llena de talento jurídico, que posteriormente contrató cuando trabajó en PWC Mozambique.

Patricia Melo Gomes, de Fidelidade, añadió que es necesario incluir a los hombres en el debate, ya que "son nuestros padres, hermanos y gestores", y que, según el informe Global Gender Gap Report publicado en 2020 por el Foro Económico Mundial, que proyecta las tendencias actuales hacia el futuro, la brecha general de género tardará 54 años en cerrarse en Europa Occidental y 95 años en África.

María Figuerido, de CMS, inyectó mucha positividad en el debate al compartir su propia historia personal de trabajo en Angola. Dijo que, durante los últimos cinco años, todos los cargos de directores generales con los que había trabajado en empresas del sector de la energía estaban dominados en gran medida por hombres, pero que, a día de hoy, **más del 50% de estos puestos están ocupados por mujeres angoleñas. María añadió que las redes formales e informales que estas mujeres han creado son fundamentales para apoyarse mutuamente.**

Rita Gomes, de PLMJ, expuso su punto de vista sobre la importancia de la gestión del talento y cómo equilibrarla con las políticas de igualdad de género. Afirmó que la firma a la que pertenece tiene una política de tolerancia cero a la discriminación de género y que en los últimos tiempos ha habido un aumento del 19 al 30% de mujeres socias en la empresa.

Alexandra Reis, de Philip Morris, habló de la necesidad de que la diversidad surja desde dentro de la organización y refirió que su empresa fue la primera en recibir el Sello de la Fundación para la Igualdad Salarial en Portugal, que garantiza la igualdad salarial entre hombres y mujeres por la misma responsabilidad. Alexandra añadió que Philip Morris defiende un KPI estándar para los asesores externos con el fin de garantizar que los bufetes de abogados con los que trabajan se esfuerzan y progresan con respecto al equilibrio de género.

Patricia Fonseca, de Novo Banco, subrayó que no estaba segura de que el sector bancario fuera más progresista que el jurídico en lo que respecta a la igualdad de género, pero que, desde que en 2013 se estableció una directiva en el banco para establecer objetivos sobre la representación de las mujeres en los consejos de administración, se habían producido avances.

Por último, **Cristina Hunguana,** del Standard Bank Group de Mozambique, habló de los diferentes retos en África y de la importancia e influencia del ejercicio del Derecho. Cristina dijo que el día a día de la sociedad se ve afectado por el tipo de leyes vigentes y esto incluye a la ley de género. Añadió que ha sido testigo de buenos ejemplos de bufetes de abogados y entidades financieras con fuertes políticas de diversidad.

Inspiralaw

CELEBRATION NIGHT

INSPIRALAW
DIVERSITY & INCLUSION

25 May 2021 • Madrid
20:00 (CET)

Partners

Supporters

Follow us on

#inspiraLAw

For information **mercedes.quintas@iberianlegalgroup.com** • + 34 91 563 3691

Iberian Lawyer

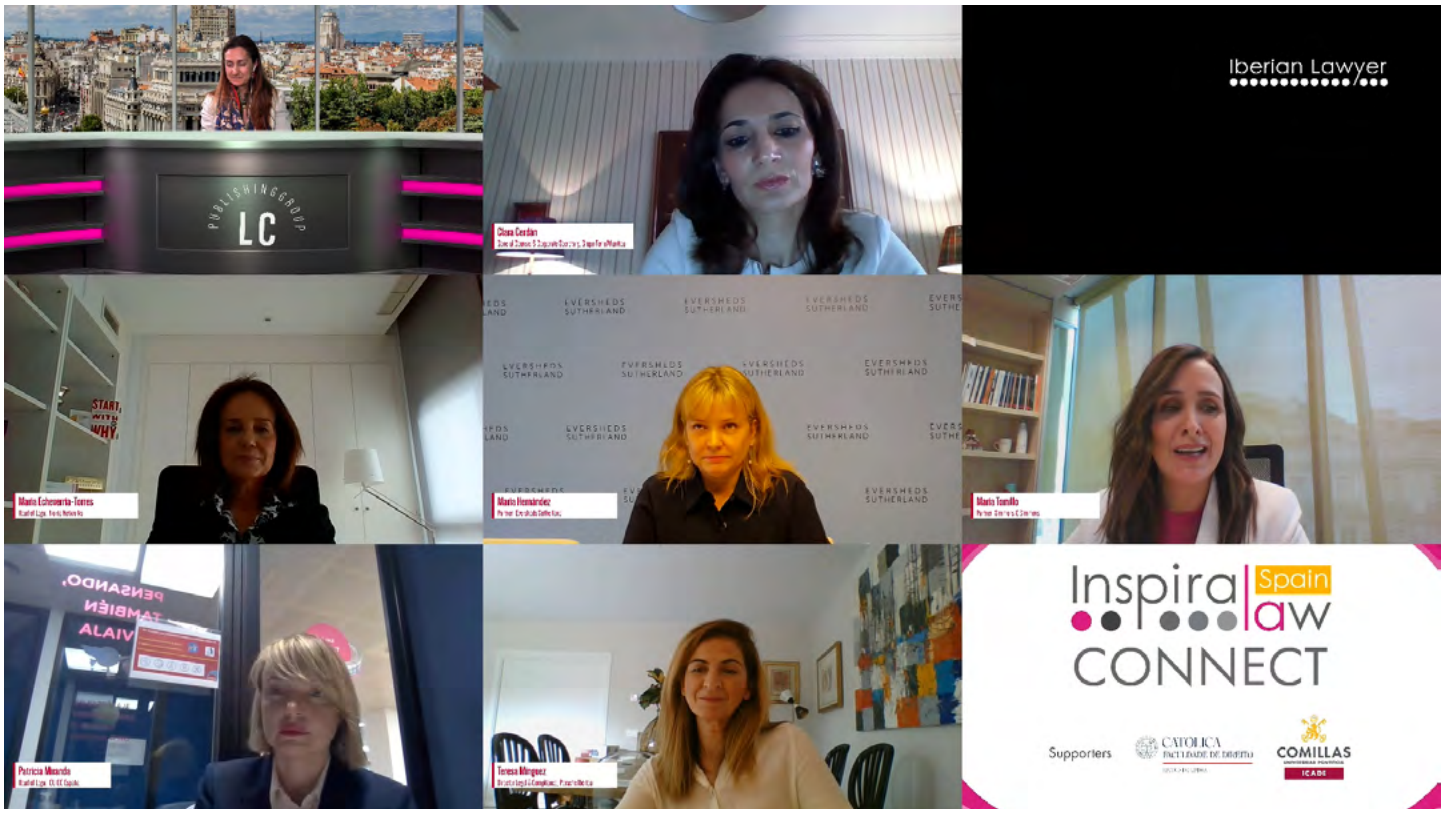
INSPIRALAW CONNECT ESPAÑA

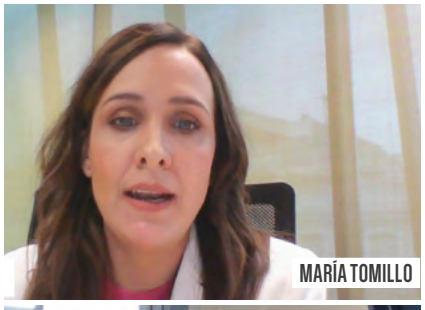
DIVERSIDAD Y PRODUCTIVIDAD, CONCEPTOS CLAVES DESTACADOS EN LA II SESIÓN DE INSPIRALAW CONNECT

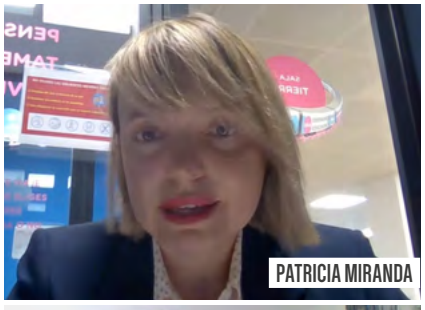
por giselle ermz

El segundo evento virtual contó con la participación de socias de prestigiosas firmas internacionales y responsables de los departamentos legales de compañías multinacionales.

El pasado día 24 de febrero, Iberian Lawyer organizó la segunda sesión de InspiraLaw Connect, dentro de la iniciativa de InspiraLaw que consiste en dos eventos principales: InspiraLaw Connect, un reunión de networking dedicada a mujeres que lideran el cambio en el sector legal, e InspiraLaw celebration night, el evento de gala, que tomará lugar a finales de mayo 2021, dedicado a las mejores 50 mujeres de España y Portugal cuyo trabajo inspira a otros mientras promueven el rol de la mujer entre el ámbito legal y nuestra sociedad.







Presentado por **Aldo Scaringella**, propietario y managing director de LC Publishing Group, el webinar fue moderado por **Mercedes Quintas**, country manager Spain & Latam de Iberian Legal Group. En esta ocasión el evento se desarrolló en colaboración con las firmas Simmons & Simmons y Eversheds Sutherland y también contó con el apoyo de la Universidad Católica (Lisboa) y de la Universidad Pontificia Comillas de España.

Las aportaciones de las ponentes, así como la numerosa audiencia online, fueron clave para establecer una sana discusión sobre inclusión y diversidad en el sector legal, junto con los cambios respecto al presencialismo y trabajo remoto en sus industrias y el manejo de la productividad:
Las participantes en esta segunda sesión fueron:

- Clara Cerdán, general counsel y secretaria corporativa, Grupo FerroAtlántica
- María Echeverría-Torres, directora del departamento Legal, Nokia Networks
- María Hernández, socia, Eversheds Sutherland
- María Tomillo, socia, Simmons & Simmons
- Patricia Miranda, directora del departamento Legal, OUIGO España
- Teresa Mínguez, directora Legal y Cumplimiento, Porsche Ibérica

Las ponentes que compartieron sus experiencias dentro del sector legal, específicamente desde la perspectiva de sus actuales despachos, fueron **María Hernández** y **María Tomillo**. Por un lado, María Hernández, de Eversheds Sutherland, puntualizó que además del género, es importante tener en cuenta edad, raza y religión cuando hablamos de diversidad. Añadió que desea un mundo de plena igualdad y flexibilidad en el ámbito legal, que debemos construir entre hombres y mujeres por igual.

Por su parte, María Tomillo de Simmons & Simmons destacó que es esencial para los despachos y compañías en general, el crear referentes para las futuras generaciones, mujeres líderes que puedan servir como ejemplo a la juventud.

Clara Cerdán de Grupo FerroAtlántica habló sobre cómo al implementar la meritocracia, la diversidad aflora. Indicó que debemos trabajar por objetivos, ya que lo que importa son los resultados y el compromiso del equipo.

Desde otro punto de vista, **Patricia Miranda,** de OUIGO España, brindó su perspectiva de una industria liderada principalmente por hombres, donde las ganas de trabajar son instrumentales para que las mujeres destaquen. También comentó que el trabajo remoto ha desembocado una invasión digital, para la cual aún nos faltan herramientas que nos permitan ser productivos y eficaces en un ambiente digital.

Teresa Mínguez de Porsche Ibérica, mencionó que esta nueva era ha fortalecido la empatía entre compañeros de trabajo, y que ha beneficiado a las mujeres, ya que se han roto barreras que suelen existir en el escenario del presencialismo. También habló sobre cómo Porsche ha implementado iniciativas que aseguran la participación de las mujeres, tales como “pioneras” y “Racing females”.

Finalmente, de manera similar, **María Echeverría-Torres** de Nokia Networks, también habló sobre las iniciativas de la compañía que impulsaron a romper la brecha salarial entre hombres y mujeres. Ella asegura que los equipos diversos toman mejores decisiones y que el talento juvenil femenino debe ser fomentado.

EL CAMBIO CLIMÁTICO ES LA PRINCIPAL PREOCUPACIÓN DE LOS EMPRESARIOS

por alessio foderi

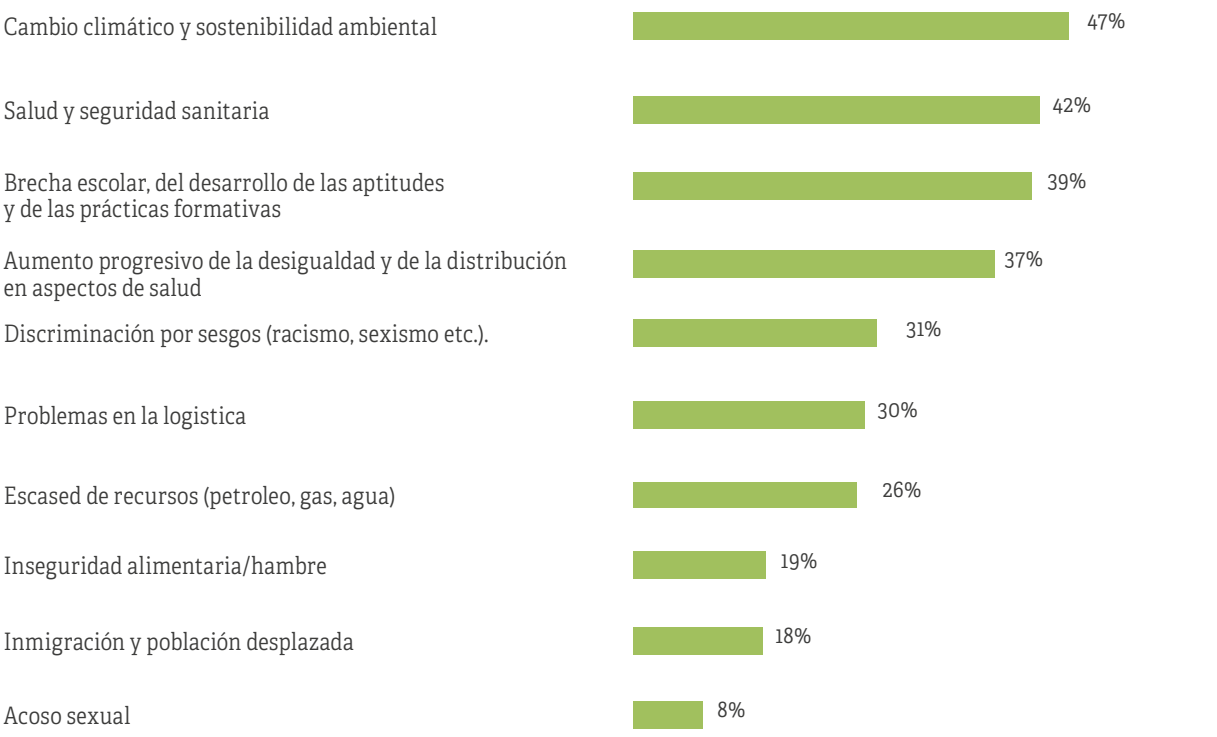
Ser responsable es una de las cinco claves para ser resiliente, según Deloitte. Los perturbadores acontecimientos de 2020 se reflejan en los principales problemas sociales identificados por los directores ejecutivos encuestados. El primer tema que indicaron fue el cambio climático, lo que coincide con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

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

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

Los tres principales problemas sociales según las empresas encuestadas:

CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPALES RETOS SOCIALES ANTE LOS ACONTECIMIENTOS PERTURBADORES DE 2020
¿Cuál de los problemas sociales cree que será mas complicado de superar para su negocio? (Select top 3)



Fuente: Deloitte Global Analysis

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

También es importante tener en cuenta lo que se está haciendo. Más del 60% considera que está cumpliendo sus compromisos de protección del medio ambiente. Un tercio ya ha diseñado productos y servicios de forma más sostenible (casi otro tercio tiene planes para hacerlo en los próximos 12 meses), y el 28% está actualmente animando o exigiendo a los proveedores/socios que cumplan criterios específicos de sostenibilidad medioambiental. Además, los CXO señalan que sus inversiones medioambientales pueden ser beneficiosas para sus objetivos empresariales.

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

ÁGILES O MUERTOS

por sara molina pérez-tomé,
consultora de transformación digital en Deloitte Legal's Legal Management Consulting

"Me gustaría ser recordada como alguien que usó cualquier talento que tuviera para hacer su trabajo de la mejor manera que podía. Y para ayudar a reparar rasgaduras en la sociedad, para hacer las cosas un poco mejor a través del uso de cualquier habilidad que tenía". Ruth Bader Ginsburg.

Todo proceso innovador, valga decir de transformación, de una organización requiere de una actuación transversal sobre las personas, procesos y sistemas que la integran. Y en este triunvirato, mientras las metodologías de trabajo y el software no dejan de ser herramientas que permiten poner en práctica determinadas estrategias, las personas son la pieza clave. Si hay algo complejo en un proceso transformador es, sin duda, la gestión de personas: su compromiso, nuevas capacidades y apertura al cambio.

La aplicación de metodologías "ágiles" en este tipo de procesos de innovación se ha confirmado como algo enormemente útil y rentable, especialmente en la detección de nuevas necesidades de nuestros clientes. Estas metodologías promueven que el tiempo invertido entre la ideación y el desarrollo de un nuevo servicio o modelo de negocio sea lo más corto posible, que se validen constantemente las características de la idea a través del testeo con el cliente. Si la opinión del cliente modifica de manera sustancial los cimientos de la idea, damos un paso a atrás y empezamos de nuevo a pensar. El objetivo es que se evalúe de manera ágil la idea y que no se inviertan recursos en servicios o productos alejados de la demanda real de nuestros clientes.

Esta agilidad requiere de equipos independientes y autónomos, con nuevas habilidades y visiones innovadoras, capaces de trabajar en estructuras menos jerarquizadas y en un entorno multifuncional y transversal.

Esa organización en equipos multidisciplinares evidencia que es necesaria una diversidad de enfoques y perspectivas para incorporar a la compañía el talento más adecuado para esta nueva forma de trabajar, tal y como reflejan las palabras de Ruth Bader que encabezan este artículo.

La diversidad, desde la perspectiva que estamos abordando hoy, es sinónimo de

riqueza de criterios, de opiniones, de puntos de vista. En un mundo global como en el que vivimos, nuestros clientes son individuos de sexo, origen, cultura, raza y costumbres diferentes, y por ello, recogen un abanico de visiones amplio, variado y, por qué no decirlo, complejo.

Dada esta complejidad de visiones en nuestros potenciales clientes, el gran reto de las organizaciones es adecuar su visión estratégica para poder satisfacer la nueva demanda del mercado, ahora mucho más diversificada; es necesario, como hemos comentado anteriormente, que implanten procesos de innovación y equipos de trabajo multidisciplinares, diversos y ágiles.

El informe ***Mujeres e Innovación 2020*** del Ministerio de Ciencia e Innovación recoge la diversidad "como fuente de creatividad e innovación" y su ausencia en las actividades innovadoras "puede generar productos y servicios que no incorporen miradas necesarias, reduciendo las posibilidades de creación de nuevas ideas, y puede motivar que haya necesidades no cubiertas". Dicho de otra manera, "la diversidad de perspectivas y enfoques puede contribuir a la riqueza de los resultados".

Este informe refleja a su vez, en el caso de las actividades científicas, que la perspectiva de género favorece la calidad del conocimiento que se genera. En áreas de Ciencia y Tecnología, la proporción de mujeres es superior a la de hombres, por lo que sorprende constatar que los sectores productivos más innovadores emplean a una proporción significativamente más alta de hombres que de mujeres.

Apostemos por equipos diversos, entendiendo la diversidad en toda su amplitud, para tener un enfoque enriquecedor y poder adelantarnos a las necesidades de nuestros clientes; unos clientes que son igualmente diversos en sus necesidades e inquietudes. Estas inquietudes serán complicadas de satisfacer sin tecnología. Este elemento será el pegamento que nos una al cliente, nuestro canal de comunicación, nuestro facilitador y clave de crecimiento. Y como no podía ser de otra manera, las opciones en esta materia también son diversas. El desafío actual se centra en saber qué tecnología elegir y acertar. ¿Cómo lo hacemos? Eso os lo cuento otro día.

SOBRE SARA MOLINA PÉREZ-TOMÉ

Sara es consultora de Transformación Digital en el área de Legal Management Consulting de Deloitte Legal. Ha participado en proyectos de transformación del modelo operativo, reingeniería de procesos de negocio, gestión del cambio e implantación de soluciones tecnológicas (IA y RPA) desde una perspectiva de gestión sistémica de personas en marcos ágiles.

También ha sido fundadora y presidenta del área de Gestión de Despachos e Innovación del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, coorganizadora de Legal Hackers Madrid, miembro del Gabinete Técnico de Liderazgo de Woman in a Legal World, y colaboradora habitual del Observatorio de Innovación de Lefebvre.

Es coordinadora y autora del "Manual de Dirección, Gestión y Marketing Jurídicos", y de "Ellas: Retos, Amenazas y oportunidades en un mundo interconectado".

EL ROL DE LA SEGURIDAD PRIVADA

by manuel muñoz,
general counsel Securitas Chile

En los últimos años el sector de la seguridad ha crecido de forma importante, jugando un rol fundamental en la sociedad del siglo XXI. Lo que demanda la necesidad de adecuar y modificar las legislaciones y regulaciones en los respectivos países.
El marco de la legislación, aplicable al sector de seguridad, se caracteriza por particularidades y riesgos propios que hacen que el trabajo de los equipos jurídicos de las empresas que se desenvuelven en este tipo de sector sea un desafío diario.
Si a eso le agregamos las dificultades y contingencias que han surgido en los últimos tiempos, la situación solo se complica. En efecto, situaciones como la pandemia del COVID-19, las nuevas tecnologías de seguridad y las potenciales amenazas terroristas entre otros generan un duro y complejo escenario legal para las empresas de seguridad.
Por tanto, es importante determinar cuáles son los retos de Securitas para adaptarse a este nuevo escenario emergente en el sector.

NUEVOS DESAFÍOS EN SECTOR

La crisis sanitaria del COVID-19 ha hecho que las empresas tengan que tomar rigurosos protocolos de ingresos a sus establecimientos, midiendo temperatura, registrando ingresos y salidas, tomando declaraciones juradas de estado de salud y, en caso de detectar un contagio, hacer seguimiento de sus contactos para establecer trazabilidad. Todas estas gestiones han sido traspasadas en gran medida a los servicios de seguridad y si bien son necesarias, involucran un gran riesgo en el ámbito regulatorio, toda vez que el personal se ve involucrado en un tratamiento de datos personales calificado, por tratarse de antecedentes de salud.
Asimismo, la seguridad privada tiende a ser un mercado cada vez más tecnológico. Los equipos de seguridad se ven cada vez más apoyados por dispositivos de tecnología que pueden detectar amenazas y vigilar de manera fiable. Sin embargo, mercado cada vez más se está moviendo hacia la idea de incorporar menos personas físicas y más vigilancia a través de modos tecnológicos. Con todo, nuevamente nos encontramos frente a nuevos riesgos, ¿Cómo utilizamos esta tecnología,

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

LA ACTIVIDAD DE LOS DEPARTAMENTOS LEGALES

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

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

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

SOBRE MANUEL MUÑOZ

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

LC Publishing Group

lcpublishinggroup.com

INFORMATION

EVENTS

INTELLIGENCE

PUBLICATIONS

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

MAG

LEGALCOMMUNITY

LEGALCOMMUNITYCH

FINANCECOMMUNITY

INHOUSECOMMUNITY

INHOUSECOMMUNITYUS

FOODCOMMUNITY

FOODCOMMUNITYNEWS

Iberian Lawyer

The Latin American Lawyer

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

por las autoridades con la finalidad de poder aplicarlas a las funciones de los departamentos legales de una manera anticipativa. En este sentido tiene un gran valor la participación en actividades de las Cámaras y organizaciones empresariales que gocen de reputación, las cuales habitualmente son requeridas para expresar opiniones frente a posibles cambios regulatorios que puedan afectar la industria entera.
Durante la pandemia esta acción ha sido clave para poder adaptarse a cualesquiera contingencias, toda vez que las materias laborales, de protección de datos, contratos y otras, se han visto fuertemente afectadas por regulaciones emitidas por las autoridades para mitigar los efectos negativos de la crisis sanitaria creada por el COVID-19. La capacidad de anticipación y la capacidad de asumir dichos cambios relevantes a la actividad de la empresa con mayor brevedad, ha sido una ventaja importante para Securitas a la hora de mantener los contratos actuales de la empresa.

3. ROL ESTRATÉGICO DEL DEPARTAMENTO LEGAL: Al parecer de los equipos legales de Securitas lo más importante para adaptarse a cualquier escenario, es ser parte fundamental del negocio. En Securitas creemos que el rol del abogado no es el de un consultor administrativo que únicamente se dedica a revisar documentos. Nuestros equipos legales cada vez participan más en el negocio y tienen una mayor capacidad para trabajar directamente con los otros equipos de otras áreas funcionales de la empresa. Los miembros de nuestros equipos legales ante todo son consejeros, por tanto, conocen el día a día de la operación y el negocio, aportando ideas y soluciones oportunas, prácticas y creativas dentro del marco de la ley y las políticas corporativas, solucionando los distintos contratiempos jurídicos que se puedan dar al prestar servicios de seguridad.

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

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

SOBRE SECURITAS

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

EL SIGNIFICADO DE COMPLIANCE EN LAS EMPRESAS Y LAS MUJERES EN EL MUNDO DEL COMPLIANCE

por dolores lojo,
general counsel de Iberoamérica en Securitas

En términos generales, la palabra "Compliance" se refiere a la adhesión a algo o al cumplimiento de reglas y normas. En el contexto de las empresas, el Compliance toma el significado de los procesos que garantizan que una empresa y sus empleados, accionistas, socios, proveedores y partes interesadas sigan todas las leyes, reglamentos, reglas, normas, valores y prácticas éticas que se aplican a la empresa y a su sector. Por esta razón, si una empresa cuenta con esquemas, políticas y programas de cumplimiento éticos bien organizados y en funcionamiento, podrá prevenir, detectar y controlar cualquier violación de las normas, leyes y reglamentos. De este modo, se crea un mecanismo que protege a la empresa de posibles multas y sanciones, y que fomenta una cultura de seguimiento de los "valores fundamentales" más importantes de una empresa. Un mecanismo que no puede funcionar si todas las partes interesadas de la empresa no creen en los valores fundamentales de la misma. En consecuencia, la alta dirección debe predicar con el ejemplo y seguir cualquier norma de "tolerancia cero" que se establezca. En este sentido, Securitas ha sido capaz de implantar una sólida cultura de cumplimiento. Reforzada por el propósito de la empresa: "Ayudamos a hacer de tu mundo un lugar más seguro", que afecta positivamente a todas las partes interesadas en Securitas a diario.

Uno de los principales retos en cualquier función de Compliance es no recibir el apoyo de los directores y/o del Consejo de Administración. Lamentablemente, esta tendencia se da en muchas empresas hoy en día. En este sentido, sigue existiendo una triste tendencia en la mayoría de las empresas multinacionales a despreciar la importancia y los efectos positivos de la función del Compliance Officer. Por no dar el valor necesario a la función, las herramientas necesarias para que el Compliance Officer tenga un verdadero impacto, o por no recibir el pleno apoyo y confianza de la dirección de la corporación, llevando a la posible situación de que una función tan crucial para la reducción del riesgo regulatorio y el funcionamiento ético de una empresa se pierda en el funcionamiento interno de una organización, para la total desesperación de los defensores de la importancia de esta función.

Además, de nada sirve tener las Políticas de Cumplimiento anotadas en papel si no se cuenta con una cultura corporativa que confíe, crea, aprecie y apoye honestamente una cultura de cumplimiento. En este sentido, Securitas en Iberoamérica ha puesto en marcha en los últimos años un fuerte liderazgo para abordar las cuestiones de Compliance (encabezado mayoritariamente por mujeres). Cuando la empresa detecta cualquier comportamiento poco ético, que no se ajusta

a los valores, las leyes o los reglamentos de la empresa, se adoptan medidas contundentes para reprochar cualquier comportamiento injustificado. Como General Counsel involucrada en asuntos de Compliance, diría que es un reto diario mantener un equilibrio entre el cumplimiento y la forma típica de hacer negocios en la región de LATAM. Por tanto, la aplicación de medidas de cumplimiento y control, en LATAM, es más difícil que en las regiones donde el cumplimiento está más cerca de la cultura propia de la sociedad.

¿Cuál es el papel de las mujeres en el Compliance actualmente?
En primer lugar, es importante potenciar a las mujeres para que busquen este tipo de roles por la naturaleza del propio puesto, un rol intrínsecamente ligado al control y la autoridad. Pero este papel o posición en sí no tiene valor si no va acompañado, en primer lugar, de una verdadera posición de liderazgo con capacidad de impacto dentro de la organización y, en segundo lugar, del apoyo de la dirección de la organización, como se ha mencionado anteriormente.
Por un lado, es cierto que la que existe una tendencia a apoyar a las mujeres para que busquen esos puestos. Una iniciativa impulsada principalmente por la organización de los procesos de contratación de las empresas a través de cuotas y otras tendencias para facilitar la inclusión de las mujeres en estos roles. Es cierto que estas prácticas han llevado a una situación de igualdad entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo en Compliance.
Así pues, las cuotas parecen funcionar a corto plazo para fomentar la diversidad, pero a largo plazo, la mejor estrategia para maximizar los beneficios de un buen proceso de contratación, dentro de una organización, es determinar, quién es el más apto para cada puesto (incluidos los roles de Cumplimiento). En esta determinación, el género del solicitante no debería ser una consideración de por sí. Esto significa que la sociedad debería animar a las mujeres a solicitar puestos de cumplimiento y darles las mismas oportunidades que a los hombres, basándose en una evaluación objetiva, del conjunto de habilidades, la profesionalidad y la adecuación a la cultura corporativa, de cada solicitante.
Por otro lado, la solución óptima para facilitar la inclusión de las mujeres en el liderazgo y como Compliance Officers sólo puede lograrse mediante cambios sociales. Sin duda, lo que debe cambiar es, por ejemplo, la percepción del papel de la mujer en la sociedad, algunos valores culturales imperantes y los prejuicios existentes contra las mujeres que aspiran a tener una carrera exitosa. En consecuencia, la tarea de luchar por el cambio recae sobre los hombros de las nuevas generaciones. En este sentido, creo firmemente que las nuevas generaciones de Millennials, Gen Z y Alpha, que pronto entrarán en el mercado laboral, deberían ser capaces de revolucionar la situación actual en la mayoría de los entornos laborales y en sus respectivas culturas corporativas.
Esperemos que puedan ver más allá de los roles «arcaicos» y «estereotipados» otorgados a las mujeres dentro de nuestra sociedad durante siglos y que puedan valorar genuinamente la importancia de tener mujeres en roles de liderazgo por las razones correctas.

SOBRE DOLORES LOJO

Dolores Lojo es general counsel de Iberoamérica en Securitas desde el 2018. Anteriormente ha trabajado como general counsel Europa en Sunedison, senior Legal counsel en TiGenix, senior Southern Europe Legal counsel en Stanley Black &Decker en Bruselas, senior Legal counsel Europa en Sony en Barcelona y Legal officer Europa en Energyst Caterpillar en Breda (Holanda).

MIRANDA
Miranda & Associados Sociedade de Advogados, SP, RL

«EL AfCFTA, EL EFECTO PLATO DE ESPAGUETI Y LOS PAÍSES AFRICANOS LUSÓFONOS»

por Ana Pinelas Pinto
Socia en Miranda & Associados

contactos:
Ana.Pinto@mirandalawfirm.com
+351 21 781 48 00

Ana Pinelas Pinto es socia y codirectora del Departamento de Fiscalidad Internacional de Miranda & Associados. Ana cuenta con más de 20 años de experiencia asesorando a clientes en Angola, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial y en el África francófona. Su práctica se centra en Fiscalidad, Aduanas y Compliance.

Zambia ha sido el último país en ratificar el Acuerdo del **Área Continental Africana de Libre Comercio (AfCFTA)** el 5 de febrero, aproximadamente un mes después de que comenzara el comercio bajo el acuerdo de forma oficial, el 1 de enero de 2021.

El AfCFTA tiene el potencial de ser un inspirador punto de inflexión. De conformidad con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), durante el período 2015-2017, África representó solo el 2% del comercio mundial y solo el 17% de las exportaciones africanas fueron intracontinentales, en comparación con el 59% en Asia y el 68% en Europa (https://unctad.org/press-material/facts-figures-0). Siendo el acuerdo comercial regional más grande del mundo en términos de membresía (54 países), el AfCFTA propone conectar a más de 1,2 mil millones de personas con un producto interno bruto combinado (PIB) de aproximadamente 2,5 billones. Según estimaciones de la ONU, se espera que la población de África se duplique a unos 2,6 mil millones en 2050 (https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf), añadiendo un número significativo de nuevos potenciales consumidores a un mercado ávido de desarrollo económico y mejora de las condiciones de vida. El potencial de transformación en África es, por lo tanto, inmenso.

Uno de los desafíos inmediatos en la implementación del AfCFTA es cómo se llevará a cabo la liberalización del comercio bajo el acuerdo. La gran mayoría de los estados africanos ya pertenecen a varias áreas de libre comercio, que tienen diferentes aranceles, reglas de origen y estándares. El AfCFTA no reemplazará los acuerdos de libre comercio ya existentes en África, ya que el acuerdo reconoce expresamente la existencia de 8 Comunidades Económicas Regionales (CERs), consideradas como "bloques de construcción" para el AfCFTA, que varían de regiones extremadamente liberalizadas como la Comunidad de Desarrollo de África Austral (SADC), que ya ha liberalizado el 90% de su comercio interior, a la Union du Magreb Arabe (UMA), donde la liberalización es casi irrelevante. La imagen de un "plato de espagueti", que frecuentemente se utiliza para

ilustrar la situación en la que demasiados acuerdos de libre comercio entrecruzados y no alineados pueden llevar a los países a adoptar políticas comerciales discriminatorias y a reducir los beneficios económicos del libre comercio, puede resumir lo que puede suceder con el AfCFTA si no se implementan las medidas adecuadas de armonización y mitigación.

Tomemos en consideración, con fines ilustrativos, la pequeña muestra de países lusófonos en África. **Cabo Verde** y **Guinea-Bissau** son miembros de la *Comunidad Económica de Estados de África Occidental (ECOWAS)* – que incluye Benín, Burkina Faso, Costa de Marfil, Gambia, Ghana, Cabo Verde, Guinea, Guinea-Bissau, Malí, Níger, Nigeria, Senegal, Sierra Leona, Togo y Liberi – que ya ha logrado una integración más profunda y adoptó el Arancel Común de ECOWAS, describiendo 5 categorías de bienes: bienes sociales básicos (tasa del 0%); materias primas y bienes de capital (5%); insumos y productos semiacabados (10%); productos acabados (20%) y bienes específicos para el desarrollo económico (35%). Guinea-Bissau y Cabo Verde también son miembros de la Comunidad de los Estados del Sahel-Sahara (CEN-SAD), otra de las 8 RECs reconocidas por el AfCFTA. Sin embargo, CEN-SAD no tiene una unión aduanera o un acuerdo de libre comercio en vigor. Cabe señalar que Guinea-Bissau y Cabo Verde son 2 de los 18 Estados miembros que aún no han cumplido con el requisito de ratificación del AfCFTA. A su vez, **Santo Tomé y Príncipe** es un miembro observador de la Comunidad Económica y Monetaria de África Central (CEMAC), miembro de la Comunidad Económica de los Estados de África Central (CEEAC) y ratificó el AfCFTA en junio de 2019.

Además del Sistema Global de Preferencias Comerciales (GSTP), **Mozambique** es parte de 3 Acuerdos Comerciales Regionales que establece un trato comercial preferencial: el Acuerdo de Libre Comercio de la Comunidad de Desarrollo de África Austral –SADC– que está en vigor desde el 2000 y se refleja en la lista de Aranceles Aduaneros internos aprobada en 2016, modificada en 2017 (con columnas separadas para el comercio con Sudáfrica y el comercio con los restantes países de la SADC); el Acuerdo de Libre Comercio entre la Unión Europea y la SADC en vigor desde 2016 y también contemplado en la legislación doméstica; y el recientemente aprobado Acuerdo de Asociación Económica entre el Reino Unido e Irlanda del Norte, la Unión Aduanera de África Austral (SACU) y Mozambique, que entró en vigor el 1 de enero de 2021. Mozambique firmó el AfCFTA pero la información disponible públicamente sugiere que la ratificación puede retrasarse, dada, en particular, la necesidad de que el país lleve a cabo reformas adicionales en el contexto de la zona de libre comercio de la SADC.

Finalmente, a nivel regional, **Angola** se unió al Área de Comercio Libre de SADC en junio de 2019 y firmó y ratificó el AfCFTA en marzo de 2019 y en octubre de 2020, respectivamente. Angola también ha estado discutiendo la posibilidad de alcanzar acuerdos aduaneros con sus países vecinos, Namibia, Zambia y la República Democrática del Congo. En estos momentos, Angola se prepara para aplicar tipos preferenciales bajo el Protocolo de Comercio de la SADC (1996, modificado en 2010) y el AfCFTA. Las negociaciones aún están en curso, pero ya se han introducido columnas adicionales en el Arancel de Aduanas interno aprobado en noviembre de 2019 –columna 5 (SADC) y columna 6 (AU)– para incluir esos tipos de derechos preferenciales.

El secreto de las asociaciones comerciales exitosas y de una mayor prosperidad reside en armonizar estos diferentes marcos existentes y mitigar las distorsiones que puedan surgir. Hay muy buenas razones para que los países africanos adopten el AfCFTA y realicen sus mejores esfuerzos para implementar sus disposiciones. Esto es aún más urgente en el contexto de la actual crisis pandémica, con algunas estimaciones que sugieren que África seguirá sufriendo pérdidas significativas del PIB durante 2021 (estimadas entre USD 27,6 mil millones base y USD 47 mil millones peor de los casos), del PIB potencial de USD 2,76 billones sin la pandemia – *https://www.afdb.org/sites/default/files/documents/publications/afdb20-04_aeo_supplement_full_report_for_web_0705.pdf*) y los países buscarán alternativas para la recuperación más rápida posible. Por muy largo e intrincado que sea el viaje, el AfCFTA trae una nueva dinámica y ofrece una oportunidad fantástica para que los países aceleren las discusiones comerciales dentro de África, sin afectar los acuerdos existentes y la capacidad de concluir nuevos acuerdos con terceros (como la UE). El aspecto importante que no se debe perder de vista es que, para que todos se beneficien del AfCFTA, sus signatarios deben estar disponibles para cooperar y profundizar sus relaciones comerciales. Lidiar con el efecto plato de espagueti puede ser solo uno de los pasos necesarios que deben tomarse para cumplir la promesa económica de África.

¿ESTAMOS CERCA DE LA NUEVA REGULACIÓN DE PRIVACIDAD EN EL SECTOR DE COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS?

Pinsent Masons

contactos:
paloma.bru@pinsentmasons.com
+34 910 484 033

por Paloma Bru
Socia en Pinsent Masons

Paloma Bru es socia del departamento de TMT. Paloma se centra en el asesoramiento a empresas españolas y extranjeras en materia de contratos comerciales locales e internacionales, privacidad y protección de datos, ciberseguridad, outsourcing, comercio electrónico y servicios de la sociedad de la información.

Tras mas de cuatro años de propuestas fallidas, el pasado 10 de febrero, bajo la presidencia portuguesa, el Consejo de la EU ha presentado una nueva propuesta del **Reglamento ePrivacy** que, de culminar con éxito su negociación en el Parlamento europeo, establecerá el nuevo marco normativo sobre la protección de la privacidad y la confidencialidad en el uso de servicios de comunicaciones electrónicas

El Reglamento ePrivacy derogará la actual Directiva del año 2002 sobre la privacidad y las comunicaciones electrónicas y establecerá "*nuevas reglas de juego*" de la privacidad en el sector de las comunicaciones electrónicas que dan respuesta a las necesidades generadas por la digitalización y el desarrollo de tecnologías emergentes como, entre otras, las aplicaciones de mensajería instantánea y plataformas

VoIP (Voice over Internet Protocol) y comunicaciones machine to machnine (Internet of Things) etc.
La nueva normativa que, en su caso se apruebe, será de aplicación directa a todos los Estados miembros de la UE y nacerá con una vocación "armonizadora" para evitar la adopción de leyes locales de implementación nacional con disparidad de criterios y obligaciones.
Aunque habrá que esperar al texto que finalmente sea

acordado por el Consejo y Parlamento Europeo para conocer el contendido definitivo, la propuesta de Reglamento ePrivacy 2021 emitida el pasado día 10 establece importantes novedades respecto de la normativa actualmente vigente

Así, los requerimientos y obligaciones del Reglamento ePrivacy serán de aplicación cuando los usuarios receptores de los servicios se encuentren ubicados en la UE, con independencia de la localización del proveedor de los servicios. Desde el punto de vista material, la proteccion del Reglamento ePrivacy alcanza, tanto el contenido de las comunicaciones (que será confidencial y por tanto no podrá ser objeto de interceptación y vigilancia salvo en los supuestos legalmente previstos) como los metadatos y la información del equipo terminal del usuario. Tanto el contenido de la comunicación como como los metadatos generados solo podrán tratarse por el proveedor sin el consentimiento del usuario en los supuestos expresamente previstos en la normativa. En este sentido el texto propuesto incluye el tratamiento autorizado (sin consentimiento del usuario) del contenido de la comunicación en diferentes supuestos como, entre otros, cuando sea necesario para garantizar la integridad de los servicios, en caso de riesgos de seguridad y/o evitar los ataques al terminal de usuario. En el caso de los metadatos se prevé el tratamiento autorizado a efectos de facturación, pagos de interconexión, detectar o detener el uso fraudulento o abusivo de servicios etc.

El borrador actual del Consejo también proporciona reglas completas para el uso de cookies o identificadores similares. Estas reglas (que requieren, como regla general, el consentimiento para el uso de Cookies salvo exenciones) ya están alineadas a las nuevas directrices adoptadas en los últimos dos años por algunas autoridades de proteccion de datos de carácter personal y permitirán al usuario poder elegir realmente y de forma informada y especifica las cookies o similares para las que se presta el consentimiento. Se promueve el uso de medio técnicos (configuración del software, uso de listas blancas) como medio valido para autorizar a un proveedor o a varios proveedores para el uso de Cookies para una o varias finalidades especificas en uno o más servicios específicos de esos proveedores. Tampoco se podrá condicionar el acceso al contenido de un sitio web a la obtención del consentimiento para el uso de cookies adicionales

El borrador de Reglamento ePrivacy también introduce *normas* armonizadas y mas extensas que las de la Directiva del año 2002 de privacidad en las comunicaciones electrónicas sobre comunicaciones electrónicas de marketing directo no solicitadas, identificación de la línea llamante, periodos de retención y conservación y directorios públicos.

Una vez aprobado, el Reglamento ePrivacy deberá ser aplicado en línea y como complemento a al Reglamento Europeo de Proteccion de Datos o RGPD en vigor desde el año 2018. En este sentido se ha de tener en cuenta que la Regulación ePrivacy afectará no solo al tratamiento de datos personales en el marco de las comunicaciones electrónicas sino también a datos B2B.

Ahora la pregunta es ¿Cuándo se espera que sea aprobado el Reglamento Eprivacy? Ciertamente aun no se puede hablar de una fecha concreta ya que la misma dependerá de la evolución de las conversaciones del Consejo con el Parlamento de la UE. Lo que esta claro es que el mismo entrará en vigor dentro de los 20 días posteriores a su publicación en el Diario Oficial de la UE, dando lugar a un periodo de gracia de 2 años antes su aplicación afectiva, tiempo, que las organizaciones afectadas deberán utilizar para su adaptación.

Iberian Lawyer

THE DIGITAL AND FREE MONTHLY MAGAZINE

DEDICATED TO THE IBERIAN BUSINESS COMMUNITY

Every issue includes:

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

Follow us on

For information:
info@iberianlegalgroup.com

Search for Iberian Lawyer or IBL Library on

Download on the App Store

GET IT ON Google Play