



# El rol actual del abogado de empresa: tendencias de contratación en España y en Europa

***Marta del Coto***  
***Silvia Pérez-Navarro***

Barcelona, 10 de diciembre de 2015



1. Cómo ha evolucionado el rol del abogado de empresa en los últimos años.
2. Qué se pide en los procesos de contratación.
3. Sugerencias para empresas contratantes y candidatos.
4. Tendencias en Europa.
5. Legal Interim Management (LIM).



# 1. Cómo ha evolucionado el rol del abogado

- Muy cercano al negocio: entiende el negocio de su empresa y facilita soluciones dentro de la legalidad -“*business partner*”.
- Asesora a la empresa en todos los riesgos legales. **Conocimiento de distintas áreas del Derecho:** tradicionales y más novedosas (IT, PD, *Compliance*). Menor contratación de perfiles muy especializados.
- Resolución de conflictos con **medios alternativos a litigios:** arbitraje, mediación.
- **Motivación del equipo** en tiempos de restricciones presupuestarias.
- Innovación en la gestión de abogados externos. **Menor externalización.** Mayor conocimientos técnicos y ambivalencia.
- Conocimiento de **herramientas informáticas.**
- Ello requiere de ciertas **competencias y habilidades no jurídicas.**



## 2. Perfil requerido

- Es **creativo** en su asesoramiento jurídicas y aplica soluciones técnicas distintas y novedosas
- Es **flexible y versátil** en su aproximación a los aspectos jurídicos complejos
- Es **resolutivo** (asesoramiento rápido y estratégico) – “Solucionador”
- **Influye** e interactúa: genera impacto en la organización
- Es **equilibrado** en detección de riesgos – resolución de problemas
- Tiene gran visión **comercial**
- **Lidera** su equipo y se adapta a la **disminución de recursos**
- Tiene un gran **compromiso y dedicación**
- Está alineado con el **plan estratégico** que conoce y en el que participa
- Tiene un perfil **internacional** (idiomas, formación de posgrado)



### 3. Sugerencias a empresas y candidatos

#### Sugerencias a empresas para un proceso eficiente y con buenos resultados:

- ¿Quién lidera el proceso? RRHH vs. Asesoría Jurídica: coordinación/labor complementaria
- Tener claro desde el inicio el perfil del abogado que necesitan, el contenido del puesto, su progresión de futuro, así como las habilidades y capacidades personales y profesionales que debe tener. Si evoluciona, informar al headhunter, pues implica nueva búsqueda o cambio de rumbo de la iniciada. Asumir el timing.
- Paquete retributivo y progresión de carrera. Debe ser realista y coherente con el perfil solicitado y la responsabilidad a asumir.
- Dar feedback completo sobre los candidatos entrevistados al headhunter. Trasladarle toda la información que resulte de utilidad.



### 3. Sugerencias a empresas y candidatos

#### Sugerencias a candidatos:

- Preparar bien las entrevistas: CV, trayectoria profesional, motivación, qué aporta al puesto, qué le aporta el puesto, fortalezas y debilidades.
- Comunicación no verbal.
- Desarrollar una comunicación fluida.
- Mostrar seguridad, desplegar autocontrol y sentido de la perspectiva.
- Generar confianza.
- Manifestar alineación con la cultura de la empresa y el contenido del puesto.
- Escuchar, reflexionar y preguntar.



## 4. Tendencias de contratación en Europa

### Perfil del abogado interno que buscan las compañías europeas:

- **Orientación y visión de negocio** (pensar desde un punto de vista de negocio, resolver las cuestiones en un email; cuando algo no es legalmente posible, siempre plantear alternativas).
- **Resistencia al estrés:** gestionar peticiones de todas las áreas, saber priorizar, y ser un buen comunicador, son cualidades clave.
- Trabajo en **equipo:** Si en la compañía hay más de un legal counsel, deben trabajar conjuntamente. El objetivo es absolutamente común.
- Capacidad de **adaptación** a los cambios
- Tener **interés/conocer perfectamente el “negocio”:** Si el abogado no cree/conoce el producto/servicio de la compañía, difícilmente podrá defender sus intereses adecuadamente.



## 5. La figura del “*Legal Interim Management*” (I)

### ¿Qué es el LIM?

- Proyecto temporal en empresa y/o despacho de abogados.
- Duración determinada: media de 3-6 meses.
- Abogado free-lance o contratado.
- Inmersión en la organización como uno más.
- Diferencia con secondments de despachos.
- Alternativa flexible y eficiente.



## 5. La figura del “*Legal Interim Management*” (II)



### Desarrollo en España

- Escaso en el ámbito legal hace 10 años.
- Alternativa en época de recesión española (2007-2013).
- Buena acogida por parte de las empresas y de los abogados que lo prueban (2014 en adelante).
- Tipos de empresas que lo demandan.
- Abogados interesados en LIM.

## 5. La figura del “*Legal Interim Management*” (III)



### Algunos ejemplos:

- Mercantil: societario, gran operación, actualización de poderes, gestión de contratos, implementación de nuevo proyecto.
- Protección de Datos: revisión e implementación de políticas y de auditorías.
- Laboral: apoyo al equipo en fusión/adquisición, sustitución por baja de Director de RRLL, coordinación RRLL y gestión de RRHH.
- Consumo: organización y gestión de demandas y expedientes.
- Generalista: proyectos de larga duración para futura contratación permanente.

## 5. La figura del “*Legal Interim Management*” (IV)



### Valoración

- Flexible
- Eficiente
- Nuevo entorno
- Nuevas ideas

Gran Via Carles III, 84, 3º  
Edificio Trade, Torre Sur  
08028 Barcelona  
Tel. 93.492.34.11  
[marta.delcoto@iterlegis.es](mailto:marta.delcoto@iterlegis.es)

**WWW.ITERLEGIS.ES**

