

# “Dirigir un despacho no tiene nada que ver con una empresa”

**ENTREVISTA LUCAS OSORIO Socio director de Hogan Lovells en Madrid** / El abogado asegura que parte del éxito del bufete, que cumple una década en España, es no haber incorporado a profesionales “con exceso de ego”.

Sergio Saiz. Madrid

Dice el refranero español que la cara es el reflejo del alma y Hogan Lovells lo ha adaptado a su propia filosofía. Para Lucas Osorio, socio director del despacho en España, la cara del despacho es la relación con el cliente, y ésta sólo será buena si se cuida el alma, que no es otra cosa que la relación interna entre los abogados de la firma. Por eso, Osorio asegura que parte del éxito de Hogan Lovells, que este año celebra su décimo aniversario en España con incremento de la facturación de doble dígito, es no haber incorporado a profesionales “con un exceso de ego o ambición”.

El socio director no cuestiona que cada profesional tenga sus propios intereses y hoja de ruta, pero está convencido de que los objetivos individuales no pueden estar por encima de la estrategia global del despacho, porque “éste no puede convertirse en una guerra de guerrillas”.

En diez años, el despacho ha conseguido situarse entre las quince primeras firmas que más facturan en España, según el ránking elaborado por EXPANSIÓN. En 2013, cerró el ejercicio con unos in-

“ En un despacho, hay que buscar siempre los puntos de encuentro, porque no es un sistema muy jerárquico”

“ En la cúpula, debe haber alguien dedicado en exclusiva a gestionar, pero no se puede replicar esa estructura en cada país”

gresos de 30,5 millones de euros, un 13,4% más que el año anterior. Ahora, el bufete comienza una nueva fase, que coincide con el nombramiento de Lucas Osorio como nuevo socio director hace poco más de seis meses.

“El objetivo ya no es crecer en número”, explica el abogado, especializado en mercantil, infraestructuras y deporte. “Hasta ahora, la estrategia era ganar tamaño y posicionarnos en el mercado español”, pero una vez alcanzada esta meta, su política ahora es reforzar áreas clave como, por ejemplo, en asesoramiento farmacéutico en España, donde Hogan Lovells es uno de los líderes a nivel internacional. Lo mismo ocurre con la práctica de derecho del de-



Lucas Osorio, socio director de Hogan Lovells en España.

porte. Penal es otro de los departamentos en los que se centrarán los esfuerzos, según apunta Osorio.

El socio director asegura que no descartan nuevas incorporaciones, pero manteniendo su política de ser muy exigentes y “valorar tanto la cualificación profesional como la personal”.

En un despacho, saber gestionar la inteligencia emocio-

nal es clave, de ahí la importancia de que los abogados que forman parte del bufete compartan una misma cultura. “En un despacho hay que buscar siempre los puntos de encuentro, no es un sistema jerárquico como el de otras compañías”, asegura Osorio.

En los poco más de seis meses que lleva en el cargo, ha llegado a la conclusión de que

“dirigir un despacho no tiene nada que ver con una empresa”. Osorio, además de haber ejercido como Abogado del Estado, fue secretario general de Cintra, por lo que conoce de primera mano tanto la Administración como la empresa privada. Ahora, al frente de la oficina madrileña de Hogan Lovells, reconoce las peculiaridades de gestionar una firma de abogados.

## Las tres ‘M’

Hogan Lovells completó en julio lo que se conoce como el triángulo de las tres M: Madrid-Miami-México, tras la integración en esta última ciudad de BSTL. Lucas Osorio, socio director de la oficina de Madrid, considera que estas tres localizaciones son claves para abordar el mercado iberoamericano, ya que “existen muchas sinergias”. Por ejemplo, en el caso de arbitrajes transfronterizos, pero también para participar en proyectos de infraestructuras o licitaciones con un fuerte componente internacional.

En su opinión, en un despacho internacional, con más de 40 oficinas en todo el mundo y cerca de 2.500 abogados, “no se puede replicar la estructura de mando en cada país”. El consejero delegado global y el equipo directivo son los que tienen que marcar la estrategia del conjunto, “ya que en la cúpula de los despachos, al igual que en cualquier empresa, debe haber alguien dedicado en exclusiva a gestionar”. Sin embargo, considera que el papel del socio director de cada país es diferente, ya que tiene que “compatibilizar la gestión de su oficina con su desarrollo profesional y ejercer”, para no perder el contacto con el mercado. De otra manera, “sólo se crean 42 estructuras de poder”.

## FUERON PEGADOS EN LA CRISTALERA DEL LOCAL

# Indemnizado un trabajador obligado a despegar carteles de una protesta

Almudena Vigil. Madrid

Una compañía ha sido condenada a indemnizar con 1.000 euros a un trabajador, miembro del comité de empresa, al que obligó a quitar los carteles pegados en sus instalaciones durante una manifestación convocada por la ruptura de las negociaciones del convenio colectivo.

La empresa le ordenó que los despegara en su horario laboral y el trabajador acudió a la Justicia por haberse vul-

nerado “su derecho fundamental a la libertad sindical al dispensar un trato humillante en su condición de representante legal de los trabajadores, así como por ordenar la realización de un trabajo manifiestamente inseguro”. Llegó incluso a alegar que entre sus cometidos laborales no se encontraba la limpieza de cristales ni la retirada de cartelera. El caso lo recoge una sentencia del Juzgado de lo Social número 9 de las Palmas de

Gran Canaria que recalca el hecho de que el empleado, perteneciente al sindicato que convocó la protesta ante la sede de la empresa, no fue el único que participó en la misma. Gran parte de la plantilla y personas ajenas a la compañía

**El trabajador pedía más de 6.000 euros de indemnización, pero el juez lo redujo a 1.000 euros**

tomaron parte en el acto reivindicativo, pegando carteles y pegatinas en la puerta y cristalera del local, sin que se probara que el trabajador cometiera esa acción concreta.

El juez se inclina del lado del trabajador, afirmando que “resulta obvio” que la conducta de la empresa suponía un “escarmiento frente a su actividad reivindicativa y por ser afiliado al sindicato convocante, sin justificación alguna, razonable y objetiva,



Alegó que entre sus cometidos no estaba limpiar cristales.

que pudiera amparar tal proceder”. No obstante, rechaza la reclamación del trabajador de ser indemnizado con más de 6.000 euros por daños y perjuicios y lo reduce a 1.000

euros por “ausencia de reiteración, su individualización en un solo trabajador y la limitación temporal de los efectos derivados de la conducta ilícita”.