

Vida jurídica

Gestión

EL PROBLEMA

La cultura del despacho

Dos firmas se fusionan y, aunque en esencia tienen los mismos valores, ambas prestan diferentes servicios. Les preocupa establecer una identidad común

Soy el gerente de una nueva firma que nace de la fusión de dos despachos profesionales. La unión de ambos suma más de 60 años de historia. Han tenido una evolución similar en cuanto a volumen de negocio y número de profesionales; sin embargo la tipología de clientes, así como el perfil de los empleados y profesionales, es muy distinto. Una de las firmas ofrecía servicios jurídicos, era propiamente

una firma de abogados, y en cambio la otra era una típica asesoría que ofrecía servicios de gestión fiscal, laboral y contable. La decisión de fusionarnos ha venido principalmente motivada por una cuestión de intentar buscar un relevo generacional para ambas y, sobre todo, para ganar tamaño y conseguir sinergias. La cuestión que ahora nos preocupa es conseguir identificar una nueva cultura del despacho".

LA RESPUESTA

La cultura del despacho o cultura corporativa es el conjunto de valores, creencias y prácticas de las personas que integran una empresa o una organización de profesionales. Es también cierto que en la mayoría de firmas profesionales la cultura corporativa está poco o nada formalizada, ya que no está escrita, ni aprobada, ni consensuada oficialmente. No obstante, hemos observado que en las firmas que tienen un mayor éxito, la cultura corporativa está muy presente y muy arraigada entre todas las personas que trabajan en las mismas, pues es un factor que las distingue y las diferencia principalmente de sus competidores.

La cultura corporativa, está formalizada por los fundadores o no, siempre nace de las creencias y valores del titular o socios de la firma que la integran, y

luego arraiga si se sabe transmitir y vender a todas las personas de la organización. Desde el inicio en el reclutamiento de los profesionales, y sobre todo durante el periodo de permanencia (carrera profesional) de los profesionales en la firma, con evaluaciones periódicas y con el ejemplo y tutela de los socios o directores de área.

Si quisiéramos formalizar, y poner por escrito, la cultura del despacho, los elementos que la integran serían, entre otros, la misión, visión y los valores del despacho. Entre los valores que encontramos más frecuentemente en las firmas profesionales que tienen más éxito, destacamos los siguientes: la excelencia, el compromiso, la ética, la transparencia y el trabajo en equipo.

Como ejercicio final, le recomendaríamos plantearse las siguientes pre-

guntas: ¿cuáles pueden ser los valores a los que se dé mayor importancia?, ¿cuál es la imagen que la firma intenta transmitir de cara al exterior?, ¿qué valores se resaltan más?, ¿qué le explicaría a un nuevo colaborador que comienza a trabajar sobre las normas de actuación y funcionamiento dentro de la organización?

Además, le plantearíamos que se respondiera a las siguientes cuestiones: ¿podría decir varias frases típicas que reflejan el sentir de su organización, sus valores...?

Lo que está claro es que, en general, las mejores firmas han crecido y han tenido éxito, en definitiva, porque sus socios o fundadores supieron transmitir valores a sus equipos con su ejemplo y su profesionalidad.

Amado Consultores



Luis Guerra (Vasalto).



Judit Brillas (Incrementa).



Fernando Matesanz (VAT Services Asesores).

LAS EXPERIENCIAS

● "Una cultura de empresa es una tarea clave para conseguir que la empresa tenga un rumbo definido. Es un trabajo que solo se puede desarrollar por el comité de dirección o por el director de la empresa o la asesoría. Hay que hacer el ejercicio de definir cuáles son los valores o principios de la empresa, ponerlos negro sobre blanco, y empezar a aplicarlos en el día a día. Conseguir crear una cultura corporativa no es tarea de un día, ni de un mes, es un trabajo que requiere tiempo y persistencia. Es necesario en cada una de las áreas del negocio tener escritos los valores sobre los que se crea la cultura colaborativa".

Luis Guerra
Director general de Vasalto

● "Creemos que para crear una buena cultura corporativa es muy importante que todos los miembros de la empresa la conozcamos y la interioricemos haciéndola tan nuestra como el propio trabajo que desarrollamos. También es importante que esta cultura corporativa sea compartida por los miembros de la empresa; si no creemos en ella, es difícil defenderla y transmitirla".

Judit Brillas
Directora ejecutiva de Incrementa

● "La cultura de empresa no consiste, en mi opinión, en la realización de determinados eventos corporativos una o dos veces al año, sino en hacer partícipes a todos y cada uno de los empleados de los resultados y logros de la empresa. Todos los empleados son, de alguna u otra manera, importantes para la consecución de estos resultados. Es labor de la gerencia de las empresas que los empleados sean conscientes de ello, para lo que es necesario un buen canal de comunicación, constante y fluido, entre todos los estamentos de la empresa. Creo firmemente que la mejor manera de transmitir los valores dentro de una empresa es ser un modelo de dichos valores para aquellas personas a las que se los queremos transmitir. Solo de esta manera se podrá ver la utilidad real y el beneficio que esos valores traen a la empresa y, por tanto, al resto de sus empleados".

Fernando Matesanz
Director de Spanish VAT Services Asesores

vaco, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha dictado una sentencia el 9 de noviembre en la que considera que el Derecho comunitario no exige que los contratos de crédito deban establecerse en un único documento, pero que, sin embargo, cuando un contrato de este tipo se remita a otro documento e indique que este último forma parte integrante de él, dicho documento, al igual que el propio contrato, debe constar en papel o en otro soporte duradero, y debe entregarse efectivamente al



consumidor antes de la celebración del contrato para que este pueda conocer todos sus derechos y obligaciones.

El Tribunal de Luxemburgo estima que los Estados miembros podrán sancionar con la privación del derecho a los intereses y gastos la omisión por parte del prestamista de mencionar en el contrato de crédito

to todos los datos que deben incluirse obligatoriamente, como son la tasa anual equivalente, el número y la periodicidad de los pagos que debe efectuar el consumidor, los gastos de notaría, las garantías y los seguros exigidos por el prestamista, según se regula en la legislación comunitaria (TOL5.862.692).

ANULADA LA REGULACIÓN DEL CANON DIGITAL

● La Sala Tercera del Tribunal Supremo ha anulado, en

una sentencia de 10 de noviembre, el Real Decreto 1657/2012, por el que se regula el procedimiento de pago de la compensación equitativa por copia privada con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, más conocido como "canon digital", por ser contrario al derecho de la Unión Europea, tal como estableció el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en una sentencia del pasado 9 de junio.

El Tribunal Supremo recuerda que el TJUE consideró

que un sistema de compensación equitativa con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, como el español, no era necesariamente contrario a la Directiva 2001/29/CE, pero inmediatamente imponía una condición: que el coste efectivo pesase exclusivamente sobre los usuarios de la copia privada y que en ningún caso podían serlo, por definición, las personas jurídicas.

Dado que la regulación española de la compensación equitativa no prevé medio al-

guno de que se cumpla dicha condición, la sentencia del TJUE declaró tajantemente la incompatibilidad de dicha regulación con el derecho de la Unión.

El Tribunal Supremo destaca que "si una norma jurídica nacional es contraria al derecho de la Unión Europea, ha de ser inaplicable independientemente de que además pueda ser inconstitucional (TOL5.863.807).

MÁS INFORMACIÓN EN
www.tirantonline.com