

Rompiendo el CODE: un resumen de mi práctica con una empresa española de abogados.

Introducción

CODE Abogados y Asesores Tributarios es una empresa española. Este otoño, cuando yo estuve estudiando en Sevilla, España, tenía la oportunidad a trabajar con el equipo de profesionales de CODE. Cada día caminaba dos kilómetros al otro lado del río, pasado la Plaza de España y la Torre de Oro para ir a la oficina de esta empresa. En mi primer día, conocí uno de los socios, Ricardo. Tenemos una conversación breve sobre sus experiencias y mis metas para la práctica y me dio dos libros y un pupitre personal. Algunas de mis trabajos eran transducciones de español a inglés. Otros. También leí dos libros, uno en español y otro en inglés, sobre los sistemas jurídicos en los Estados Unidos y en Inglaterra. Trabajé por siete semanas, el 12 de septiembre al 30 de octubre, con un medio de veinte horas cada semana.

En una cultura donde los estudiantes de la universidad no trabajan en las prácticas antes de graduación, tuve una experiencia buena y valerosa. Tenía tiempo para aprender sobre el jurídico de España y de los Estados Unidos, pero también, y más importante para mí, tenía la oportunidad para comprender la cultura profesional de España. En este ensayo, voy a discutir algunos aspectos de CODE Abogados que reflejan la cultura de negocios españoles, como la los servicios de la empresa, los trabajadores de la oficina y la atmosfera de la oficina. Además, voy a analizar las diferencias entre las empresas españoles y las empresas estadounidenses.

Los servicios de CODE

CODE Abogados y Asesores Tributarios comenzaba cuando dos hombres profesionales conocieron. Ricardo Torres García y Gerardo Sigüero Muñoz fundaron esta empresa cuando

tenían solamente veinte seis años, diez años en el pasado. Querían crear una firma con una filosofía fuerte e ideas innovadas. Con esta mente, ellos establecieron CODE Abogados como una empresa basada en buena calidad, los compromisos justos, la innovación continua y una metodología de trabajo evolucionario.

Mientras que el despacho de CODE puede ayudar con casi todos los tipos de casos, sus especialidades son el Derecho financiero, el Derecho concursal y segunda oportunidad y el Derecho deportivo. Durante mi práctica con CODE, puse trabajar con todos de estos tipos de casos.

CODE Abogados es una firma joven pero tiene mucho éxito. Por ejemplo, en 2009 CODE fue una “finalista del premio del grupo editorial Joly “Andaluces del Futuro” en la categoría de empresarios obtenida por el despacho” (CODE). Los logros de la empresa no puede ser posible sin el personal clave que trabaja en la oficina.

El personal de la oficina

El equipo de este despacho consiste de los profesionales de CODE Abogados quienes son buenos trabajadores. El equipo central de los abogados y abogados asociados trabajan en la oficina cada día laboral, mientras que algunos trabajadores, como los economistas y la asesora fiscal, solamente ven al despacho una o dos veces cada mes. Los dos socios de la empresa son Ricardo Torres García y Gerardo Sigüero Muñoz. Los otros abogados son Alfonso Cruz Navarro y Ángeles Granado Fernández. También hay algunos abogados asociados, incluyendo Florencio Sousa Vázquez y Antonio Fernández Acevedo. Las habilidades y especializaciones de los profesionales son diversas. Por ejemplo, Ricardo tiene las especialidades en derecho privado, mercantil, de empresa y del mercado financiero. Por otro lado, Gerardo es un abogado

especialista en el derecho concursal, financiero, seguros y contratos privados. Ángeles tiene certificación en el derecho civil contractual, bancario y deportivo. Alfonso tiene su especialidad en el Derecho público, con una concentración en el derecho sucesorio y defensa de clientes en la contratación de productos de inversión financiera. Muchos de los profesionales de CODE hablan uno o dos idiomas adicionales, como inglés, japonés, francés y alemán.

La atmosfera de la oficina

La atmosfera, o ambiente, de la oficina tiene un efecto grande en la calidad del trabajo. Por ejemplo, en un despacho con mucho ruido y la falta de organización, es posible que la calidad de los servicios sea peor. Por otro lado, una oficina con respeto por los negocios de otros y un sistema organizado funciona más eficiente. La oficina de CODE tiene una atmosfera positiva en una manera físicamente y otra manera relacionalmente. Ambos aspectos son importantes y vamos a hablar sobre los dos en esta sección.

La oficina, en un sentido físico, está formada para aumentar las interacciones y la calidad del trabajo. Como un resultado, un ambiente positivo es creado. Un dibujo¹ de la oficina está adjuntado en el apéndice como una referencia. En un análisis del exterior, la localización de la oficina en una calle popular de Sevilla es ideal. Los clientes y los profesionales en la empresa pueden caminar a la oficina fácilmente. Esta conveniencia mejora las actitudes de todos en la oficina. También el interior de la oficina ayuda en la creación de una atmosfera buena. La oficina es dividida en dos secciones. A la derecha, una pared de vidrio separa un rectángulo de pupitres en el centro y una serie de despachos personales a los lados. Hay una sala de conferencia para las reuniones de los empleados de CODE también. Este diseño facilita en la cooperación entre los profesionales de CODE y crea el sentido de un equipo. A la izquierda, existen cinco salas de

conferencia para los clientes. Hay un salón con una mesa con refrescos y café por los clientes cuando ellos están esperando.

Es posible que las relaciones entre los trabajadores de la oficina sean más poderosas que la forma de la oficina. Para mí, las interacciones entre los profesionales representan la cultura de España. Es decir, las relaciones y conversaciones de las personas en la oficina son una consecuencia de la localización en Sevilla, España. En general, las personas en la oficina, para una firma profesional, tienen una actitud informal durante las conversaciones. Por ejemplo, muchas bromas sobre las noticias actuales, el tiempo y las vidas de los trabajadores están intercambiado durante el día. Además de las conversaciones, hay un horario relajado y los empleados pueden llegar y salir a la cualquier hora quiere. Todos salen la oficina a las dos en la tarde para comer y dormir con sus familias durante la siesta y regresan alrededor a las seis en la tarde. Algunas personas salen más temprano en la mañana y otras llegan más tarde después de la siesta. Los aspectos de cultura, las normas de la vida y las personalidades de las personas españolas tienen una influencia en el ambiente de la oficina y están discutido luego en este ensayo en la sección siguiente sobre los dimensiones de Hofstede.

Las diferencias entre las empresas españolas y las empresas estadounidenses

Un aspecto interesante de mi práctica era la oportunidad de comparar la cultura española a la cultura estadounidense, especialmente con respecto a una empresa profesional. Una medida valerosa en esta comparación use las dimensiones de Hofstede. La teoría de las dimensiones culturales de Hofstede es un modelo para la comunicación entre varias culturas usando un análisis de los valores básicos de un grupo de personas, normalmente un país. En su modelo, Hofstede analiza la distancia al poder, la evasión de la incertidumbre, masculinidad-feminidad e

individualismo-colectivismo. Vamos a hablar sobre cada dimensión y los efectos de estas en las dos culturas.

Para empezar, la distancia al poder es aceptación de la desigualdad en la distribución del poder. España tiene una tasa más alta que los Estados Unidos. Como una consecuencia la mayoría de las empresas españolas tiene valor por las jerarquías con derechos diferentes para las personas con niveles diferentes del poder, mientras que las compañías estadounidenses valen los derechos igualdades para todos. También en las empresas españolas, los gerentes interfieren más en el trabajo de los empleados. Vi esto durante mi tiempo con CODE Abogados. Los dos jefes hablan con los otros abogados asociados sobre su trabajo actual y sus casos muchas veces durante el día. Además de esta, los jefes dan consejos y, algunas veces, mandatos, a su trabajadores para asegurar todo está bien.

Otro aspecto del modelo de Hofstede es la evasión de la incertidumbre. Esta dimensión puede ser definida como el nivel de comodidad los miembros de una sociedad tienen en una situación con ambigüedad. En esta dimensión, España es muy alta, mientras que los Estados Unidos tienen una tasa baja. Este hecho significa que las españolas son menos cómodo con incertidumbre que los estadounidenses. Por ejemplo, en las oficinas españolas, la mostración de emociones es muy común y aceptable y todos necesitan estar de acuerdos en las decisiones grandes. Por otro lado, muchas emociones no son profesionales y la competición es una cosa positiva. Cuando estaba trabajando en la oficina del CODE, hay algunas instancias cuando el nivel alto de la evasión de la incertidumbre fue claro. Por ejemplo, las demandas españolas, o los documentos que están escritos por una demandante contra el demandado, tienen un espacio grande para la fundación del caso usando las leyes. Este proceso escrito es muy importante en la cultura de las firmas porque es una manera para eliminar incertidumbre.

Otra dimensión del modelo de Hofstede es la escala de masculinidad y feminidad. Las sociedades masculinas ponen un énfasis en éxito, heroísmo, autoafirmación y logros, mientras que las femeninas lo ponen en las relaciones, modestia y la calidad de la vida. España tiene un marcador muy bajo, o más femenino, mientras que los Estados Unidos son más altos, o más masculinos. Algunos rasgos de la dimensión femenina son el valor por la calidad de la vida y simpatía por otros. Es claro que las españolas quieren trabajar solamente para sobrevivir. Los horarios relajados son un ejemplo de esto hecho. Por otro lado, la mentalidad estadounidense pone estresa en el trabajo, rendimiento y éxito y los papeles de los hombres y las mujeres son más distintos. A los ciudadanos de los Estados Unidos, el motivo de la vida es para trabajar.

La última parte de las dimensiones de Hofstede es el aspecto de individualismo y colectivismo. En una sociedad individualista cada persona necesita ayudar sus mismos antes de otros. En estas sociedades, la frase “cada hombre por su mismo” es una representación buena de la mentalidad. En los países colectivos hay una expectativa que todos en un grupo trabajan juntos y ayuden a otros. En este caso, España es más baja, o más colectiva, que los Estados Unidos, un país muy individualista. Mientras que España piensa en términos de “nosotros,” los Estados Unidos piensan en términos de “yo.” Es muy común para los empleados de una firma española a trabajar en los equipos. Por ejemplo, en la oficina de CODE, un menos de dos personas están asignadas a un proyecto, aunque una persona es muy calificada a trabajar solo. También la formación de las relaciones entre los trabajadores es más importante que el trabajo y los proyectos en muchos casos. Los ciudadanos de España valen la armonía social, o decir, la discriminación contra otros no es aceptable.

Una cosa curiosa que yo descubrí durante mi práctica es la diferencia entre la discriminación y los políticos contra la discriminación en España y en los Estados Unidos. En

sección 11 de capítulo 2 del libro *El inglés jurídico norteamericano*, el autor explica la acción positiva y la necesidad tener cuidado cuando hablando sobre grupos particulares en los Estados Unidos. El libro dice que es importante que una persona use “el lenguaje no discriminatorio contra las minorías” (Alcaraz Varó, 60). O decir, las frases para describir un grupo deben ser “políticamente correcto” y evitar las “connotaciones negativas” (Alcaraz Varó, 60). Por otro lado, el cuidado por las palabras sobre los grupos o las minorías no es necesario en España. Como un ejemplo, en los Estados Unidos algunas frases como “afroamericano” o “africano-americano” deben ser usadas en lugar de “negro,” mientras que en España el término “negro” es aceptable para referir a una persona de la descendencia africana. En una manera similar, las personas de Asia que viven en los Estados Unidos deben llamadas “asiático-americano” en lugar del término “oriental” que es aceptable en España. “Negro” o “oriental” son términos derogatorios en los Estados Unidos, mientras que en España son términos aceptables para describir a una persona o un grupo. Una razón posible por esto es las diferencias en las dimensiones de Hofstede entre los Estados Unidos y España. Por ejemplo, la mentalidad individualista de los EEUU resulta en un espacio más grande entre los grupos diferentes y la discriminación es una manera para mostrar estas diferencias entre los grupos. Por otro lado, en España la mentalidad colectiva resulta en la unificación de todos y los términos derogatorios de los Estados Unidos solamente son descripciones, como “rubio” o “alto.”

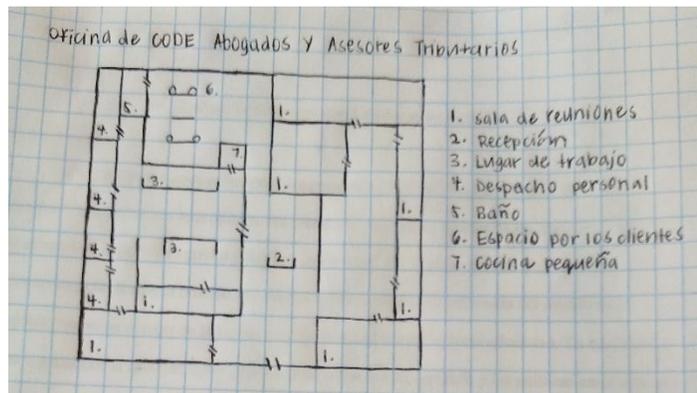
Conclusión

En conclusión, mis experiencias con CODE Abogados y Asesores Tributarios eran buenísimas. Aprendí mucho sobre los derechos españoles y los derechos estadounidenses, la traducción de documentos legales, la comunicación en una empresa y la cultura de los negocios y

relaciones profesionales españoles. Como una firma joven, las posibilidades por CODE no tienen límites y sus servicios van a mejorar en los próximos años.

Apéndice

1.



Trabajos citados

Alcaraz Varó, E., Campos Pardillos Miguel Ángel, and Cynthia Miguélez. *El inglés*

jurídico norteamericano. Barcelona: Ariel, 2007. Print.

CINECU. *Spanish Workplace Culture: A Practical Guide for American Interns*. First edition.

Spain.

CODE Abogados y Asesores Tributarios. Web. 2016.