

## AULA LEGAL

DIRECTORA DE RRHH DE PÉREZ-LLORCA

## Eva Delgado: "Nuestros candidatos buscan un sitio en el que participar en operaciones de nivel"

18 MAR. 2020 - 08:09



**Sólidos conocimientos jurídicos y muchas ganas de incorporarse a un proyecto en crecimiento.**

Sólidos conocimientos jurídicos y muchas ganas de incorporarse a un proyecto en crecimiento. Estos son algunos de los principales rasgos que deben tener los nuevos talentos que aspiran a entrar en Pérez-Llorca, en opinión de Eva Delgado, directora de Recursos Humanos del despacho. Señala que, en los últimos años, se percibe un cambio de perfil entre los aspirantes, quienes buscan modelos de trabajo más flexibles, que les permita compatibilizar su profesión con su tiempo personal.

**PREGUNTA.** ¿Qué tipo de perfiles busca Pérez-Llorca y en qué consiste el proceso de selección que tienen que superar?

**RESPUESTA.** El talento que buscamos tiene que tener un nivel muy alto de inglés, sólidos conocimientos jurídicos y con ganas de incorporarse a un proyecto en crecimiento del que van a participar desde el primer minuto. Los abogados júnior se incorporan a nuestro despacho desde las prácticas de Máster de Acceso. Tras este periodo, comienzan con el programa de rotaciones en diferentes áreas así establecido en el plan de formación de Pérez-Llorca, antes de establecerse en un equipo definitivo. Para formar parte de este grupo de estudiantes que luego se convertirán en abogados júnior tienen que superar un proceso que comienza con una prueba escrita jurídica general y de idiomas. Si se supera con éxito, los candidatos se entrevistan con Recursos Humanos y con abogados de la firma. Si también se supera esta fase, pasan a una entrevista con socios de sus áreas de interés. Para los perfiles en los que se requiere experiencia, se realiza una prueba jurídica específica de la práctica donde se integraría, además de una entrevista con Recursos Humanos, abogados de esa área y sus socios.

**P.** ¿Un CV es la primera carta de presentación? ¿En qué aspectos se fija más un despacho?

**R.** Sin duda, en el nivel de inglés que posea el candidato y en si ha aprovechado la experiencia universitaria compaginándola con otras actividades que le ayuden a tener una visión global no solo jurídica sino social y cultural. Por ejemplo, si ha empleado tiempo en realizar prácticas curriculares y extracurriculares, si ha participado en actividades complementarias como el *moot* o si ha realizado voluntariados, entre otras cosas.

**P.** Tienen oficinas en Londres y Nueva York, ¿reclutan en España abogados para trabajar en estas sedes? ¿Qué requisitos exigen?

**R.** En las oficinas de Londres y Nueva York se ejerce derecho español, por lo que los profesionales que trabajan en ellas provienen de las sedes de España. El periodo de tiempo que pasan en estas oficinas varía entre 6 meses y dos años. Estas oportunidades de *secondment* interno en nuestras oficinas en el extranjero sirven muchas veces como reconocimiento y refuerzo de su trabajo previo en el despacho. No reclutamos abogados *ad hoc* para ellas, pero sí contamos con un programa de prácticas internacional durante el curso y el verano para estas plazas.

**P.** Tipo de operaciones, retribución, plan de carrera... ¿qué aspectos son los que más valoran los jóvenes abogados a la hora de buscar trabajo?

**R.** Los candidatos con los que tenemos relación buscan un sitio en el que aprender mucho, participar en operaciones de nivel y en asuntos interesantes con un componente internacional para así satisfacer sus inquietudes intelectuales de la mano de excelentes profesionales de los que aprender. Además, hemos detectado que, de un tiempo a esta parte, los perfiles han cambiado ya que las nuevas generaciones buscan incorporarse a firmas a las que demandan fórmulas más flexibles que les permitan compaginar sus inquietudes profesionales con su vida personal, así como poder participar de actividades de pro bono o poder vivir experiencias internacionales *in situ*

**P.** Durante una entrevista de trabajo, ¿qué tipo de respuestas excluirían del proceso a un aspirante con un CV brillante?

**R.** Son excluyentes de un proceso de selección los candidatos en cuyas respuestas en una entrevista hablen negativamente de sus compañeros o de la competencia, aquellas que demuestren indiscreción sobre su trabajo y que incluso puedan incumplir los acuerdos de confidencialidad por hablar de los casos en los que han estado y, por supuesto, aquellas respuestas que demuestren poco interés en el proyecto o un interés exclusivamente económico.

**P.** ¿Qué departamentos son los más activos en lo que a contratación se refiere?

**R.** Las áreas que más hemos reforzado han sido las de *corporate* y contencioso.

**P.** Por último, ¿qué consejo le daría a un candidato que aspire a trabajar en una firma como Pérez-Llorca?

**R.** Yo le diría que no tenga miedo en afrontar retos profesionales. Aunque pueda darle vértigo inicialmente, que se atreva. El despacho ofrece un proyecto muy interesante en un momento de crecimiento con muchas cosas por hacer, lo que implica mucho trabajo y esfuerzo, pero la aventura y el resultado lo vale.