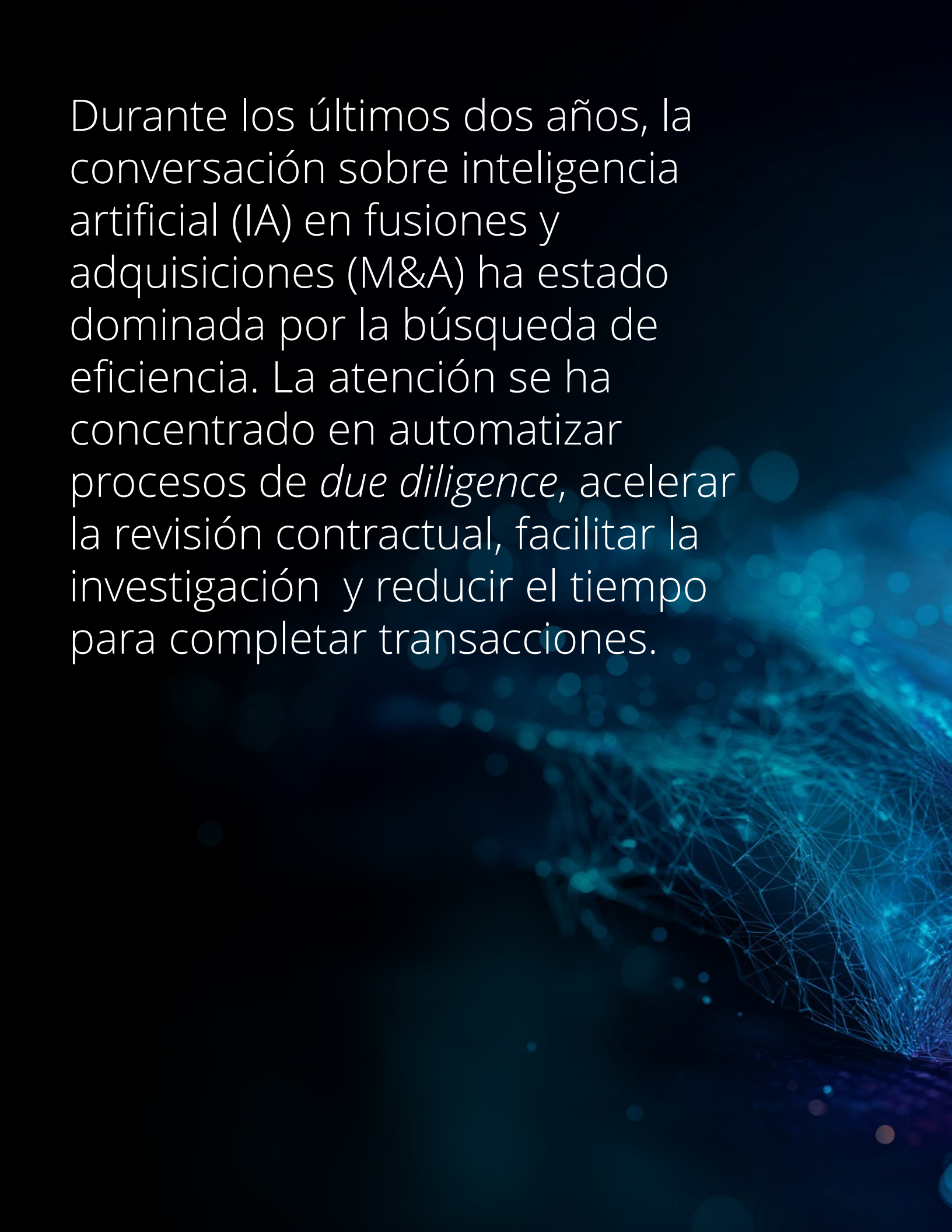
Deloitte.
Legal

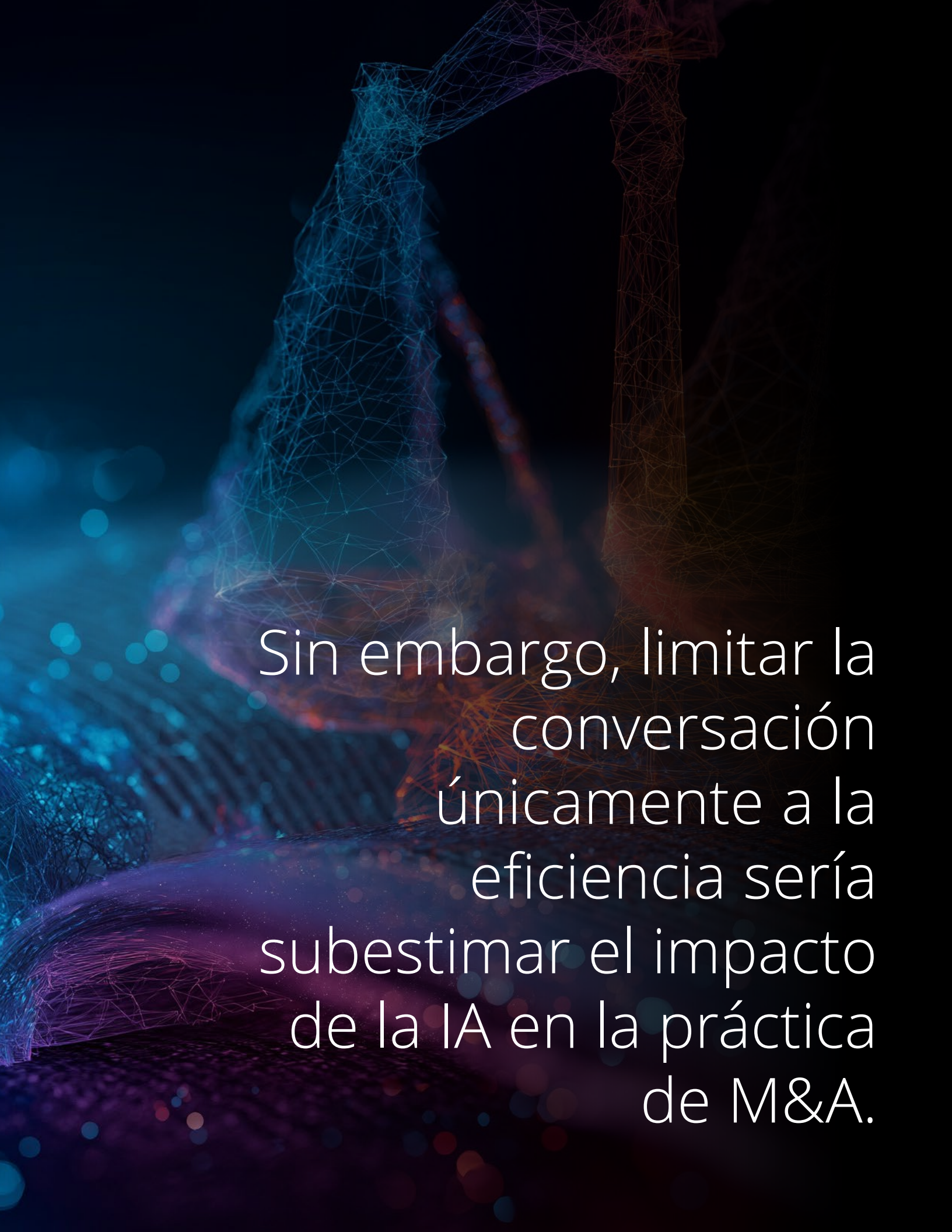


Transaction Hub

¿Cómo formamos a la próxima generación de *dealmakers* en la era de la IA?

Durante los últimos dos años, la conversación sobre inteligencia artificial (IA) en fusiones y adquisiciones (M&A) ha estado dominada por la búsqueda de eficiencia. La atención se ha concentrado en automatizar procesos de *due diligence*, acelerar la revisión contractual, facilitar la investigación y reducir el tiempo para completar transacciones.





Sin embargo, limitar la conversación únicamente a la eficiencia sería subestimar el impacto de la IA en la práctica de M&A.

El mayor impacto de la IA no consiste únicamente en hacer el trabajo más rápido o más eficiente. También está comenzando a transformar la forma en que se forman los abogados de M&A. Tradicionalmente, los abogados de M&A desarrollaban el criterio necesario para liderar transacciones participando activamente en ellas: revisando contratos, analizando procesos de *due diligence*, preparando memorandos, acompañando negociaciones y observando cómo abogados con más experiencia evaluaban riesgos, equilibraban intereses comerciales y tomaban decisiones y hacían recomendaciones a sus clientes bajo un entorno de mucha presión. Estas tareas no solo formaban parte de los servicios y entregables que se preparaban para el cliente; también constituían el principal espacio de aprendizaje para quienes, con el tiempo, liderarían las transacciones más complejas.

A medida que una parte importante de esas tareas comienzan a ser realizadas por la IA, la discusión deja de centrarse únicamente en la tecnología. También obliga a replantear cómo desarrollaremos el criterio profesional de la próxima generación de abogados de M&A y qué habilidades deberán adquirir en un entorno donde una parte creciente de la ejecución técnica será automatizada.

Este artículo sostiene que la ventaja competitiva de las firmas legales no dependerá únicamente de incorporar y eventualmente, usar herramientas de IA. También dependerá de su capacidad para rediseñar sus modelos de formación de su talento profesional y entrenar a una nueva generación de profesionales capaces de cuestionar, interpretar y validar resultados generados por IA, combinar criterio jurídico con juicio comercial y tomar decisiones sólidas en entornos transaccionales cada vez más automatizados.



Introducción

La formación del abogado especialista en M&A ocurre, en gran medida, participando en transacciones reales. Gran parte del criterio necesario para liderar proyectos complejos no se adquiere mediante capacitación formal, sino revisando contratos, participando en procesos de due diligence, preparando memorandos, acompañando negociaciones y observando cómo abogados con mayor experiencia evalúan riesgos, analizan alternativas, balancean consideraciones legales y comerciales y toman decisiones bajo presión.

Las tareas que tradicionalmente ejecutan los abogados junior en proyectos de M&A han cumplido una doble función. Por un lado, generan valor para el cliente y permiten avanzar la transacción. Por otro, constituyen uno de los principales mecanismos mediante los cuales desarrollan el criterio profesional necesario para asumir responsabilidades cada vez más complejas.

Si bien es cierto que, en los últimos años, la conversación sobre el impacto de la inteligencia artificial (IA) en M&A se ha centrado en la eficiencia: cuánto tiempo puede ahorrar, qué tareas puede automatizar o cómo puede acelerar una transacción. Sin embargo, esa discusión deja de lado una pregunta igualmente relevante: ¿qué ocurre cuando las tareas que la IA automatiza también forman parte del proceso de formación del abogado de M&A?

Es ahí donde el impacto de la IA va mucho más allá de la eficiencia que puede generar. A medida que estas herramientas asuman una parte creciente de esas actividades, las firmas tendrán que replantear el modelo tradicional de formación del abogado de M&A para asegurar que la próxima generación de abogados siga desarrollando el criterio profesional que exige la práctica transaccional.

Este artículo examina ese desafío desde la perspectiva de la práctica de M&A y sus implicaciones para la formación de la próxima generación de *dealmakers*.

El modelo tradicional de formación: aprender haciendo

Durante décadas, el desarrollo profesional del abogado de M&A se basó en un modelo de aprendizaje progresivo construido alrededor de la ejecución de tareas cada vez más complejas y de la participación activa en transacciones reales.

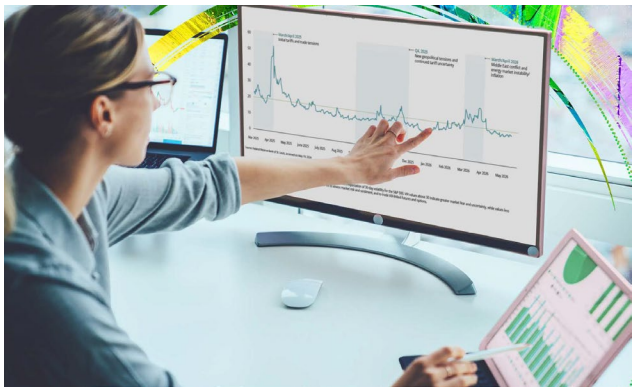
En ese modelo, los abogados junior desarrollaban experiencia participando en actividades como:
revisión contractual;

- investigación;
- elaboración de memorandos;
- preparación de anexos y apéndices;
- participación en procesos de *due diligence*; y
- seguimiento de condiciones y entregables al cierre.

Estas tareas cumplían una doble función. Por un lado, permitían avanzar el trabajo para el cliente. Por otro, constituían uno de los principales mecanismos mediante los cuales los abogados desarrollaban el criterio profesional necesario para asumir responsabilidades cada vez más complejas.

Participar en un proceso de *due diligence* no se reducía a redactar un reporte de hallazgos con diseño presentable para el cliente; era aprender a distinguir entre información relevante y riesgos inmateriales o del día a día. Revisar contratos no era únicamente una tarea mecánica; permitía entender qué cláusulas eran estándar, qué riesgos eran negociables y, en general, cuáles podía asumir el cliente dependiendo de su posición de interés en la transacción. Preparar un *closing checklist* no era solo llenar una tabla; era entender la lógica secuencial de una transacción, qué documentos son esenciales para el cierre, qué condiciones deben cumplirse antes del cierre y dónde se pueden generar atrasos que puedan poner en riesgo la transacción.

En otras palabras, las tareas calificadas como mecánicas no eran solo una carga operativa; eran una forma de entrenamiento, aunque muchas veces de manera incidental. Era allí donde los abogados comenzaban a desarrollar el criterio profesional que, con el tiempo, les permitiría evaluar riesgos con información incompleta, estructurar soluciones, asesorar clientes y liderar negociaciones en transacciones complejas.



Las tareas que se están automatizando

Los estudios más recientes muestran que la adopción de IA ya no es experimental, sino una realidad. Según McKinsey, aproximadamente el 70%-78% de las organizaciones reportan utilizar IA en al menos una función de negocio, mientras que el uso de IA generativa continúa expandiéndose aceleradamente[1,2]. En el ámbito jurídico, Thomson Reuters reporta incrementos significativos en la implementación de herramientas de IA para investigación, revisión contractual y gestión documental[3].

Específicamente en fusiones y adquisiciones, la situación es aún más relevante. Diversos estudios especializados muestran que aproximadamente el 86% de las organizaciones ya utiliza IA en alguna fase de sus procesos de M&A[4].

La velocidad de esta adopción responde a una característica propia de M&A: las transacciones poseen cantidades considerables de información que se tienen que analizar en periodos relativamente cortos. La IA ofrece una solución para procesar esa información de manera más rápida y consistente.

En M&A, estas herramientas ya permiten clasificar documentos, identificar cláusulas relevantes, detectar anomalías contractuales, generar reportes preliminares de *due diligence*, comparar documentos, identificar riesgos potenciales y preparar borradores de documentos de trabajo, incluyendo *closing checklists*. Deloitte[5] y Paz[6] destacan que la IA permite reducir significativamente el tiempo requerido para clasificar documentos, identificar cláusulas y generar reportes preliminares de *due diligence*. Aunque los resultados dependen del volumen, calidad y tipo de documentos analizados, Deloitte ha reportado reducciones relevantes en procesos comparables de revisión documental, incluyendo ahorros de tiempo de hasta 50%[7] y disminuciones de hasta 90%[8] en el volumen de documentos que requieren revisión humana. Asimismo, diversas firmas legales y consultoras ya utilizan estas herramientas para acelerar revisiones contractuales complejas y apoyar procesos de negociación transaccional[9,10].

Desde la perspectiva de eficiencia, esto es positivo. Permite reducir cargas administrativas, procesar más información en menor tiempo y enfocar al equipo legal en temas estratégicos de la transacción. Sin embargo, desde la perspectiva de formación profesional, el cambio es más complejo: muchas de estas tareas no eran solo trabajo operativo, sino parte del proceso mediante el cual los abogados junior aprendían a identificar patrones, entender documentos transaccionales y desarrollar criterio.

En la medida en que muchas de estas funciones están siendo automatizadas, nos obliga a replantear cómo se desarrolla ese criterio en las nuevas generaciones de abogados. Esto lo que hace es que nos tengamos que plantear una pregunta fundamental: *¿Cómo desarrollarán criterio los futuros abogados de M&A si las tareas que históricamente servían para formarlos son realizadas por sistemas inteligentes?*

La preocupación no es que los estudiantes de derecho, asistentes legales y abogados junior utilicen IA. La preocupación es que el uso de estas herramientas se convierta en un sustituto para el desarrollo del pensamiento crítico y profesional[11]. Si un sistema clasifica documentos, prepara reportes preliminares y sugiere riesgos, el abogado joven puede recibir una conclusión sin haber pasado por el proceso de aprendizaje que antes le permitía entender cómo se llega a ella y en general si es o no válida.

Ese es el reto central. La IA puede acelerar la revisión, pero la velocidad no necesariamente genera criterio. El sistema puede ordenar información, pero no necesariamente enseña a distinguir qué información es material o relevante. La herramienta puede generar un reporte, pero no enseña a defender una recomendación frente a un cliente o negociar una posición con la contraparte.

Aquí es donde la industria legal debe revisar su modelo operativo interno. Si cambia la forma en que se produce el trabajo legal, también debe cambiar la forma en que se enseña, supervisa y evalúa a quienes lo realizan.



El nuevo rol del abogado transaccional

La IA no está eliminando la necesidad de abogados, banqueros de inversión o consultores. Lo que está cambiando es la forma en que estos profesionales generan valor para sus clientes y organizaciones.

Desde hace más de una década, Richars Susskind ha sostenido que la tecnología no va a reemplazar por completo a los profesionales en derecho, sino que va a redefinir la naturaleza de su trabajo, trasladando la atención desde las tareas de rutina y repetitivas hacia actividades que tienen mayor valor estratégico. En Tomorrow's Lawyers, Susskind sostiene que la tecnología está transformando la prestación de servicios legales y exige que los abogados desarrollen nuevas competencias. Desde esa perspectiva, el reto no es competir contra la tecnología, sino integrarla para ofrecer servicios más eficientes, accesibles y orientados al cliente[12].

Esta evolución resulta especialmente evidente en la práctica de M&A. Históricamente, una parte importante del tiempo de los asesores se dedicaba a revisar documentos, resumir información, elaborar reportes e identificar cláusulas relevantes. A medida que estas actividades comienzan a automatizarse, el valor del abogado se desplaza hacia aquellas funciones donde el criterio profesional sigue siendo insustituible.

En una transacción, identificar una cláusula de cambio de control o una limitación de responsabilidad rara vez es el verdadero reto. El reto consiste en determinar si esa cláusula representa un riesgo material para el cliente, si justifica una negociación, qué concesiones vale la pena hacer para alcanzar los objetivos comerciales de la transacción y cómo traducir todo ello en una recomendación práctica. Ese tipo de decisiones continúa dependiendo del juicio profesional del abogado.

En este contexto, el Thomson Reuters Institute[13] sostiene que el valor profesional se desplaza progresivamente desde la generación y preparación de documentos hacia la interpretación estratégica, la gestión de riesgos y el asesoramiento especializado. En M&A, ese cambio también supone una transformación en las competencias que diferencian a un abogado transaccional.

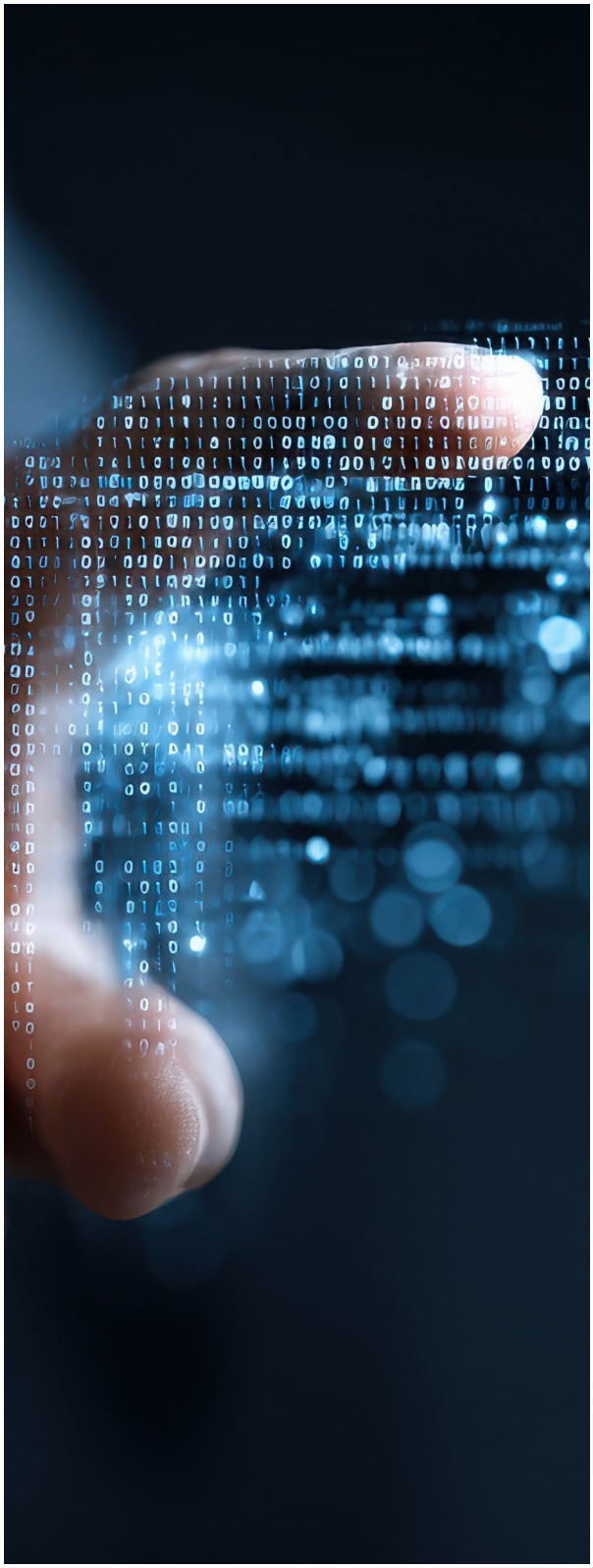
Cada vez cobrarán mayor relevancia habilidades como:

- análisis estratégico;
- interpretación de riesgos;
- estructuración de soluciones;
- negociación; y
- relación a clientes.

El abogado deja de generar valor principalmente por su capacidad para procesar información y pasa a hacerlo por su capacidad para interpretarla, contextualizarla y convertirla en recomendaciones que permitan al cliente tomar mejores decisiones. El abogado de M&A se convierte en un asesor de confianza que acompaña al cliente en la toma de decisiones legales, comerciales y estratégicas.

Desde esta perspectiva, la IA no sustituye al asesor. Lo que hace es reconfigurar su función. Como señala Allen[14], las actividades de rutina son cada vez más automatizables, mientras que la negociación, la comunicación y la capacidad de interpretación profesional continúan dependiendo principalmente del ser humano.

¿Cómo se transformará la profesión? Nadie puede predecirlo con precisión. Lo que sí parece claro es que la relación con el cliente y la definición de estrategias de negociación seguirán estando en manos de profesionales capaces de aportar criterio, experiencia y visión estratégica. La pregunta deja entonces de ser qué tareas podrá realizar la IA y pasa a ser qué capacidades deberán desarrollar los abogados para seguir generando valor en este nuevo entorno.





Lo que ahora habrá que enseñar

En el marco de la nueva realidad de IA, el objetivo ya no consiste únicamente en enseñar a utilizar e integrar herramientas tecnológicas. Consiste en formar profesionales capaces de aprovecharlas para desarrollar y potenciar sus propias habilidades. Esto implica enseñarles a cuestionar, interpretar y validar la información generada, proteger la confidencialidad de los clientes y asegurar que la tecnología complemente (y no sustituya) el juicio profesional y técnico.

Este desafío ya comienza a reflejarse en la formación legal. Diversas facultades de derecho han empezado a incorporar contenidos relacionados con IA generativa dentro de sus programas académicos, no solo para enseñar el uso de estas herramientas, sino también para desarrollar criterios sobre su utilización responsable y sus implicaciones para el ejercicio profesional. Columbia Law School ha emitido lineamientos específicos para regular el uso responsable de IA en actividades académicas; la University of San Francisco School of Law ha integrado contenidos relacionados con IA generativa dentro de su plan de estudio básico; la University of Houston Law Center ha promovido el uso con supervisión de estas herramientas como apoyo para la investigación y el análisis jurídico; y Emory University School of Law ha programas dirigidos al estudio de la inteligencia artificial y sus implicaciones para la profesión legal[15].

En términos generales, estas iniciativas buscan fortalecer competencias como:

- alfabetización tecnológica;
- validación de resultados;
- pensamiento crítico;
- uso responsable de IA;
- supervisión humana.



En el contexto de M&A, estas capacidades deben traducirse en entrenamiento práctico. El abogado junior ya no solo deberá aprender a ejecutar una revisión documental; deberá aprender a supervisarla, cuestionarla y validar sus resultados. En la práctica, esto implica desarrollar habilidades como:

- comprender el alcance del análisis realizado por la IA;
- verificar que las conclusiones estén respaldadas por la evidencia disponible;
- identificar omisiones, inconsistencias o resultados que requieran mayor análisis;
- distinguir entre un hallazgo automatizado y una recomendación jurídica o comercial;
- decidir cuándo el contexto de la transacción exige apartarse de la sugerencia de la IA;
- proteger la confidencialidad y la información sensible del cliente; y
- explicar al cliente el alcance y las limitaciones del trabajo realizado con apoyo de IA.

La diferencia es sutil, pero importante. Tradicionalmente, una parte esencial del entrenamiento consistía en aprender a producir el trabajo jurídico. En adelante, una parte creciente del entrenamiento deberá centrarse en aprender a supervisarlo, validarlo y utilizarlo como punto de partida para ejercer criterio profesional.

Columbia Law School. (2024). Columbia Law School interim policy on generative AI

Hacia un nuevo modelo de entrenamiento

Si las tareas que históricamente formaban criterio empiezan a automatizarse, las firmas legales tendrán que diseñar mecanismos más intencionales para formar la siguiente generación de abogados de M&A. Esto no significa volver al modelo anterior ni rechazar la tecnología. Significa reconocer que la automatización elimina parte del aprendizaje incidental que ocurría cuando los abogados junior revisaban contratos, preparaban matrices de *due diligence* o levantaban hallazgos manualmente. Si ese espacio de aprendizaje cambia, el modelo de formación también tendrá que cambiar.

En consecuencia, el desarrollo del criterio profesional tendrá que ser mucho más intencional. Esto implica crear oportunidades de aprendizaje que antes surgían de manera natural como parte del trabajo diario. Un nuevo modelo de entrenamiento podría incluir:

- revisión guiada de resultados generados por IA;
- comparación entre hallazgos humanos y hallazgos automatizados;
- ejercicios donde el abogado junior deba explicar por qué un hallazgo sí o no es material;
- simulaciones de negociación basadas en reportes de due diligence generados por IA;
- análisis de errores o inconsistencias producidas por herramientas tecnológicas;
- participación en llamadas estratégicas con socios, clientes y equipos financieros;
- entrenamiento en trazabilidad, validación de fuentes y documentación de conclusiones; y
- formación sobre el uso responsable, ético y profesional de herramientas de IA en la práctica legal.

Más allá de las herramientas o actividades específicas que cada firma decida implementar, el cambio más importante consiste en que el desarrollo del criterio deje de depender exclusivamente de la ejecución de tareas y pase a convertirse en un objetivo explícito del proceso de formación. En otras palabras, el modelo tradicional de aprendizaje incidental deberá dar paso a un aprendizaje mucho más intencional. En este sentido, ya no bastará con entregar un reporte de *due diligence* o una revisión contractual; será necesario dedicar tiempo a explicar por qué un riesgo se consideró material, por qué una recomendación fue aceptada o descartada y por qué una determinada posición terminó negociándose de una forma u otra.

En este modelo, la IA no elimina el aprendizaje. Lo obliga a ser más deliberado. La formación ya no puede depender únicamente de que el asistente legal o abogado junior pase muchas horas ejecutando tareas repetitivas. Debe incluir espacios diseñados para que aprenda a entender el proceso, cuestionar resultados y desarrollar juicio profesional.

Conclusión

La inteligencia artificial está transformando la práctica de M&A de una manera que trasciende la simple automatización de ciertas tareas. Su impacto no se limita a la eficiencia con la que se revisan documentos, se identifican riesgos o se preparan reportes. También está cambiando la forma en que se desarrolla el criterio profesional de quienes liderarán las transacciones del futuro.

A lo largo de este artículo se ha sostenido que la IA está cambiando el modelo tradicional de formación del abogado de M&A. Si una mayor parte de esas actividades comienza a realizarse con apoyo de IA, las firmas ya no podrán asumir que ese aprendizaje seguirá ocurriendo de la misma manera.

La siguiente etapa de adopción de IA en M&A estará menos enfocada en la automatización y más orientada hacia validación de resultados, responsabilidad, supervisión humana y formación de talento especializado[16]. En ese contexto, el verdadero reto será desarrollar abogados capaces de cuestionar, interpretar y validar los resultados generados por IA, combinar criterio jurídico con juicio comercial y ejercer juicio profesional en transacciones cada vez más complejas.

Pero este cambio tiene implicaciones que van mucho más allá del desarrollo profesional de los abogados junior. Si el criterio profesional ya no se desarrolla de la forma en que tradicionalmente lo hacía, adaptar el modelo de formación deja de ser una iniciativa de desarrollo profesional y se convierte en una decisión estratégica para la continuidad y competitividad de las prácticas de M&A. Las firmas que no adapten sus modelos de entrenamiento corren el riesgo de enfrentar, en el mediano plazo, una brecha cada vez mayor entre la capacidad de ejecutar trabajo asistido por IA y la capacidad de ejercer el criterio profesional que las transacciones complejas seguirán exigiendo.

La IA no está reemplazando al dealmaker. Está cambiando la manera de llegar a serlo.

Fuentes:

1. McKinsey & Company. (2024). El estado de la IA a principios de 2024: La adopción de la IA generativa aumenta y comienza a generar valor. McKinsey Global Survey on AI. (enlace)

2. McKinsey & Company. (2025). El estado de la IA: Cómo se renuevan las organizaciones para capturar valor. McKinsey & Company. (enlace)

3. Thomson Reuters Institute. (2025). 2025 report on the state of the U.S. legal market: Embracing change in the era of innovation. Thomson Reuters Institute. (enlace)

4. Deloitte. (2025). 2025 M&A generative AI study. Deloitte. (enlace)

5. Deloitte. (2025). 2025 M&A generative AI study. Deloitte. (enlace)

6. Paz, J. (2026). IA due diligence y transacciones M&A. Consortium Legal. (enlace)

7. Deloitte UK. (2025). Time saving for BT using legal tech. Deloitte. (enlace)

8. Deloitte US. (s. f.). Document review in a new perspective: Dynamic review. Deloitte. (enlace)

9. LexLatin. (s.f.). Inteligencia artificial en fusiones y adquisiciones. (enlace)

10. Harvey. (2026). Harvey in practice: How M&A teams use Harvey across the deal lifecycle. (enlace)

11. Bliss, J. (2024). Teaching law in the age of generative AI. University of Denver Digital Commons. (enlace)

12. Susskind, R. (2023). Tomorrow's lawyers: An introduction to your future (3rd ed.). Oxford University Press

13. Thomson Reuters Institute. (2025). 2025 report on the state of the U.S. legal market: Embracing change in the era of innovation. Thomson Reuters Institute. (enlace)

14. Allen, G. (2025, December 10). The death of the billable hour: Why AI may make fixed-fee legal billing inevitable. Forbes. (enlace)

15. Columbia Law School. (2024). Columbia Law School interim policy on generative AI. (enlace); University of San Francisco School of Law. (2025). The University of San Francisco School of Law embeds GenAI into core curriculum. (enlace); Chandler, S. J. (2026). Why does AI matter in legal education? University of Houston Law Center. (enlace); Emory University School of Law. (2026). New AI concentration prepares law students for an AI-driven future. (enlace)

16. McKinsey & Company. (2025). El estado de la IA: Cómo se renuevan las organizaciones para capturar valor. McKinsey & Company. (enlace); ;Bliss, J. (2024). Teaching law in the age of generative AI. University of Denver Digital Commons. (enlace);

Más información



Hernán Pacheco
Socio, Líder de Deloitte Legal
Deloitte Centroamérica, Panamá y
República Dominicana



Ana Sáenz
Socia, Deloitte Legal
Deloitte Centroamérica, Panamá y
República Dominicana

Contáctenos

Deloitte.
Legal

Deloitte se refiere a una o más entidades de Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), su red global de firmas miembro y sus sociedades afiliadas a una firma miembro (en adelante "Entidades Relacionadas") (colectivamente, la "organización Deloitte"). DTTL (también denominada como "Deloitte Global") así como cada una de sus firmas miembro y sus Entidades Relacionadas son entidades legalmente separadas e independientes, que no pueden obligarse ni vincularse entre sí con respecto a terceros. DTTL y cada firma miembro de DTTL y su Entidad Relacionada es responsable únicamente de sus propios actos y omisiones, y no de los de las demás. DTTL no provee servicios a clientes. Consulte https://www.deloitte.com/about para obtener más información.

Deloitte ofrece servicios profesionales líderes a casi el 90% de las empresas de la lista Fortune Global 500® y a miles de empresas privadas. Nuestra gente ofrece resultados medibles y duraderos que ayudan a reforzar la confianza del público en los mercados de capitales y permiten que los clientes se transformen y prosperen. Sobre la base de sus 180 años de historia, Deloitte abarca más de 150 países y territorios. Descubra cómo las aproximadamente 470,000 personas de Deloitte en todo el mundo tienen un impacto importante en www.deloitte.com.

Tal y como se usa en este documento, **Deloitte & Touche, S.A.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de auditoría y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". **Deloitte Tax & Legal S.A.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría fiscal, asesoría legal y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". **Deloitte Consulting CR, S.A.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría, asesoría en riesgo, asesoría financiera y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". **3-101-942305, S.A.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de notariado y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte". Y **Deloitte Services ZF, S.A.**, tiene el derecho legal exclusivo de involucrarse en, y limita sus negocios a, la prestación de servicios de consultoría especializada en zona franca y otros servicios profesionales bajo el nombre de "Deloitte".

Esta comunicación contiene únicamente información general, y ninguna de las empresas miembro de Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), su red global de firmas miembro o sus entidades relacionadas (colectivamente, la "organización Deloitte") está, por medio de esta comunicación, prestando asesoramiento o servicios profesionales. Antes de tomar cualquier decisión o realizar cualquier acción que pueda afectar sus finanzas o su negocio, debe consultar a un asesor profesional calificado.

No se dan declaraciones, garantías o compromisos (expresos o implícitos) en cuanto a la exactitud o integridad de la información en esta comunicación, y ni DTTL , ni sus firmas miembro, entidades relacionadas, empleados o agentes será responsable de ninguna pérdida o daño que surja directa o indirectamente en relación con cualquier persona que confíe en esta comunicación. DTTL y cada una de sus empresas miembro, y sus entidades relacionadas, son entidades jurídicamente separadas e independientes.

© 2026 Deloitte Tax & Legal S.A.

MAKING AN IMPACT THAT MATTERS since 1845