

“En España ha pasado la época de saldos para los fondos”

ENTREVISTA PEDRO RUEDA Socio fundador de Araoz & Rueda / El abogado cree que la globalización ha alterado la forma de trabajar de los inversores, que ven en España una jurisdicción “cómoda y sin barreras”.

Laura Saiz. Madrid

“España es un país que se ha reactivado, como demuestra el crecimiento sostenido del PIB y de otros indicadores”. Así de claro se muestra Pedro Rueda, socio cofundador, junto a Alejandro Fernández de Araoz, de Araoz y Rueda, un bufete especializado en fusiones y adquisiciones y capital riesgo, que ha visto en sus 23 años de vida cómo ha ido cambiando el perfil del inversor en nuestro país: “En España ya ha pasado la época de saldos. Los inversores no buscan deuda fallida, sino fortalecer sus estructuras con activos que les ayuden a crecer”.

A pesar de que ve que los actores siguen siendo los mismos –sobre todo, grandes fondos internacionales y empresas con perfil industrial–, sí cree que la globalización ha cambiado tanto su manera de actuar como la forma en la que se acercan y ven cada uno de los mercados.

Pedro Rueda considera España como un país muy interesante para los fondos debido a que se trata de “una jurisdicción segura, cómoda y sin barreras de entrada”.

Además, el socio cofundador alaba especialmente el nivel de preparación de los profesionales españoles, que, a su



Pedro Rueda, socio cofundador de Araoz y Rueda.

juicio, están tan capacitados como sus colegas de los países anglosajones. “La reserva de talento es enorme, hay empresas y directivos nacionales que lideran sus sectores a nivel mundial, por lo que debemos dejar de ser tan autocríticos y ver nuestro nivel real con el que competimos con el mundo”, mantiene Pedro Rueda, quien insiste en la importancia de que las compañías de cualquier tipo –aunque especialmente las del sector legal– establezcan programas de retención de talento. “El coste más elevado para un bufete es que un buen aboga-

“ Los inversores no buscan ya deuda fallida en España, sino fortalecer sus estructuras con su capital”

“ Tenemos normas aprobadas que no se han implantado nunca por los sucesivos cambios posteriores”

do se marche a la competencia”, subraya.

Sin embargo, Pedro Rueda es consciente de que aún hay cosas por mejorar en España de cara a atraer aún más la inversión extranjera. En este sentido, recuerda que hemos atravesado “años de hiperactividad regulatoria”. Tanto es así, que “tenemos normas aprobadas que no han llegado a implantarse nunca por los sucesivos cambios posteriores”. Y pone un ejemplo: la última gran reforma fiscal de 2015, un apartado en el que asegura que es necesario encontrar “una solución global”.

El sector jurídico también necesita cierta evolución para adaptarse a los nuevos tiempos en los que no sólo valen las respuestas de calidad, sino que éstas sean lo más inmediatas posibles.

La entrada de nuevos agentes, que están obligando a los bufetes tradicionales a evolucionar, no es visto como algo negativo por el socio cofundador de Araoz & Rueda, que considera que “si ha habido un crecimiento tan grande en el sector en las dos últimas décadas es porque la buena marcha de la economía exigía más asesoramiento legal”. Además, subraya que “es muy difícil crear una inflación o una burbuja irreal de despachos de abogados”.

Pedro Rueda hace, por otro lado, autocrítica y lamenta que una de las asignaturas pendientes del sector sea la de la conciliación. “Hay más mujeres en todas las áreas del Derecho, salvo en las sociaturas”, reconoce el abogado, quien, aunque alaba posibles medidas como la de fijar las 18:00 horas como hora de salida generalizada, anunciada por la ministra de Empleo, Fátima Báñez, considera que “son las empresas las que tienen que cambiar la situación con iniciativas privadas”.

El valor estratégico de la independencia

El tamaño no importa. Así lo asegura Pedro Rueda, socio cofundador de Araoz y Rueda, que defiende que un bufete de tamaño mediano como el suyo –son 30 abogados, 10 de ellos socios– puede competir con los más grandes en dos áreas tan importantes como fusiones y adquisiciones y capital riesgo. Uno de sus secretos es, a su juicio, mantener la independencia para que otras firmas extranjeras puedan referirles sus casos con intereses en España y eludir así a otros bufetes competidores en sus jurisdicciones de origen. Tanto es así, que llega a calificar la independencia como “valor estratégico”. Sin embargo, esto no serviría de nada sin la alta especialización con la que cuenta Araoz & Rueda, explica el socio director, quien señala que en sus planes de negocio anuales no falta ahondar en tres aspectos fundamentales: cómo mejorar el servicio, cómo responder más rápido y cómo abaratar el coste repercutido. Para conseguirlo, Pedro Rueda considera fundamental fortalecer la identidad corporativa y el trabajo en equipo: “La competitividad se ejerce sólo fuera del despacho”.

SENTENCIA

La empresa puede retractarse tras la notificación del despido objetivo

Mercedes Serraller. Madrid

La empresa puede retractarse tras la notificación del despido y obligar al trabajador a reincorporarse a su puesto. Así lo establece el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Castilla y León en una sentencia en la que demarca los tiempos y derechos en el despido.

El caso atañe a un trabajador que prestaba servicios pa-

ra una empresa de transporte de mercancías por carretera cuyo despido objetivo por causas económicas, junto al de otros 17 empleados, la empresa empezó a tramitar. El periodo de consultas concluyó sin acuerdo y se le comunicó el despido, que surtiría efecto 15 días después, una vez concluido el periodo de preaviso. El día que vencía el

plazo, un viernes, la empresa decidió dejar sin efecto los despidos e indicó al personal de administración que avisara a los trabajadores. El demandante no contestó a la llamada al móvil de empresa. Cuando devolvió la llamada, se le comunicó que ya no existía el despido y que debía acudir a su puesto de trabajo el lunes. El trabajador no se reincorpo-

ró e impugnó el despido. Ante su negativa a personarse en la empresa, fue despedido por causas disciplinarias.

El TSJ argumenta que cuando la retractación se produce tras la extinción del contrato, su rehabilitación requiere la voluntad de las dos partes. Pero si el contrato todavía permanece vivo, la empresa puede retractarse. Pri-



Si el contrato sigue todavía vivo, la empresa puede retractarse.

ma la idea de favorecer la conservación del puesto de trabajo. En conclusión, la improcedencia del despido no se salda siempre con el abono de una

indemnización, sino que el empresario tiene la posibilidad de readmitir al trabajador abonando el salario dejado de percibir.