

“La inversión extranjera llega cuando hay seguridad jurídica”

ENTREVISTA LUIS RIESGO Socio director de Jones Day en Miami y Latinoamérica / El abogado considera que el mejor momento para que un bufete desembarque en un país es cuando existe un marco legal estable.

Sergio Saiz. Madrid

Los despachos de abogados tienen claro que los clientes son cada vez más globales y necesitan servicios jurídicos fuera de sus países, de ahí que la internacionalización de sus actividades sea un objetivo prioritario en sus agendas. Aunque Asia, e incluso África, figuran en los planes a medio plazo, la gran asignatura pendiente, tanto de las firmas españolas como de las anglosajonas, es Latinoamérica.

Aunque las empresas estadounidenses y españolas llevan varias décadas haciendo negocios allí, la presencia de los despachos internacionales todavía era muy limitada, hasta ahora, cuando se ha desatado una carrera por ganar protagonismo en la región.

“La inversión extranjera llega cuando hay seguridad jurídica” y es en ese momento cuando un despacho puede y debe desembarcar en un país, explica Luis Riesgo, que acaba de ser nombrado socio director de la oficina de Miami y de las sedes en Latinoamérica de Jones Day, el mayor despacho de Estados Unidos. El abogado se ha convertido en el primer español que dirige



Luis Riesgo, socio director de Jones Day en Miami y Latinoamérica.

una oficina estadounidense de un gran despacho norteamericano.

Hasta ahora, Riesgo se había responsabilizado de la presencia de Jones Day en

Latinoamérica. El primer paso fue establecerse en México, en 2009, en plena crisis financiera. Sin embargo, el socio explica que era el momento adecuado, de forma que

“ México, Brasil, Chile, Colombia y Perú son los países que más están apostando por ofrecer seguridad jurídica”

“ Las empresas españolas están invirtiendo muy fuerte en la región y lo están haciendo muy bien”

“ Hoy en día, la región del mundo con más oportunidades –para un despacho de abogados– es Latinoamérica”

“ No hay una operación de más de cien millones de dólares que no sea transfronteriza”

ahora el despacho se encuentra en condiciones de aspirar a liderar el mercado legal azteca, donde ya cuenta con sesenta letrados, prácticamente el doble que en España.

En 2011, llegó el turno de Brasil, aunque allí no pueden practicar el derecho local. En su opinión, otros países que “están apostando por la seguridad jurídica” son Chile, Colombia y Perú, además de Panamá, Costa Rica o República Dominicana. En su opinión, esto está permitiendo una auténtica revolución en las economías de esta región, no sólo por la inversión que llega de empresas extranjeras, como las españolas, “que lo están haciendo muy bien”, sino también porque se están empezando a producir inversiones cruzadas entre los propios países de la zona.

Colombia, próximo destino

Por ese motivo, entre los planes de Jones Day figura abrir su próxima oficina en 2015 en Colombia, según explica Luis Riesgo. Aunque no adelanta cuál será el siguiente destino, considera que Perú es otro país interesante porque “está todo por hacer y la inversión extranjera ya está llegando porque empieza a haber seguridad jurídica”.

“Hoy en día, la región con más oportunidades es Latinoamérica”, asegura sin du-

OFICINAS

Jones Day abrió su oficina de México en 2009. Dos años después, desembarcó en Brasil. El próximo año, se estrenará en Colombia con una sede propia.

dar el socio director de la oficina de Miami de Jones Day. Para un despacho de abogados, el trabajo no sólo llega por las empresas internacionales que desembarcan en esta región, sino también de las compañías locales, que viven su propia fiebre de la internacionalización, creciendo fuera del mercado doméstico.

Este movimiento también implica una profesionalización de las compañías latinoamericanas, que buscan servicios legales más sofisticados y, por tanto, empiezan a contratar despachos internacionales, de ahí la importancia y el sentido de que los bufetes cuenten con presencia propia en estos países, según explica Riesgo.

El socio de Jones Day, que vive a medio camino entre Madrid y las oficinas que dirige en Sao Paulo, México y Miami, asegura que otro aspecto clave para tener éxito en este proceso de internacionalización es integrar equipos, “porque los contratos están sujetos a leyes de jurisdicciones distintas y, además, no hay una operación de más de cien millones de dólares que no sea transfronteriza”.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ASTURIAS

El impago de salarios por parte de la empresa no justifica faltar al trabajo

Almudena Vigil. Madrid

El hecho de que la empresa deba varios salarios a un empleado no justifica que éste no vaya a trabajar. Así lo entiende una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias que avala el despido procedente de un trabajador que se ausentó de su puesto durante varios días sin causa justificada.

El empleado había estado en situación de baja laboral del 15 de enero de 2013 al 8 de marzo del mismo año. El día

que le dieron el alta médica lo puso en conocimiento de la empresa y ésta le hizo saber que debía incorporarse a su puesto de trabajo al día siguiente, es decir, el 9 de marzo. Sin embargo, el empleado no acudió a su centro de trabajo hasta el día 14, previa lla-

El empleado llevaba cinco meses sin cobrar su sueldo ni la paga extra de Navidad

mada del administrador de la empresa, que directamente le entregó la carta de despido disciplinario que el empleado decidió rehusar.

En los tribunales, el trabajador se defendió replicando que no debía declarar la procedencia del despido por faltas de asistencia cuando la propia empresa había incurrido en graves incumplimientos, refiriéndose a los pagos no abonados.

Concretamente, a fecha del despido, la empresa debía al

empleado los salarios de octubre a diciembre de 2012, así como enero y febrero de 2013, junto con la paga extraordinaria de Navidad. Tampoco le había pagado la prestación por incapacidad temporal.

Finalmente, el tribunal asturiano se ha posicionado del lado de la empresa, respaldando asimismo la sentencia dictada por el juzgado de lo social y señalando que “los incumplimientos empresariales en materia de salarios hubieran podido justificar el



Si la empresa no paga, se puede solicitar la extinción del contrato.

ejercicio por el trabajador de una acción de extinción indemnizada al amparo del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, pero no permi-

ten desvirtuar los efectos previstos legal y convencionalmente para las faltas de asistencia injustificadas” al puesto de trabajo.