

«Nos orgullecemos de un crecimiento imparable en estos más de 50 años, pero especialmente esta última década ha sido crucial»



Antonio Pedrajas. Socio Director Abdón Pedrajas Littler. Profesor Derecho del Trabajo CUNEF

Antonio Pedrajas es socio-director y presidente del Consejo de Administración de Abdón Pedrajas Littler. Es un abogado que se caracteriza por su visión de futuro. En sus 25 años de profesión, que le han valido una reconocidísima reputación como experto laboralista, ha liderado la transformación de un despacho artesanal, fundado hace medio siglo, en un despacho global, dinámico y moderno, que está presente en los asuntos de conflictividad laboral más importantes del país y que es un referente a nivel internacional en la materia. Ha llevado ese crecimiento imparable y proyección internacional de la firma, un paso más allá, cuando el bufete que pasó a formar parte de Littler Global, el mayor despacho laboralista del mundo. Reconocido año tras año en los directorios más prestigiosos como Best Lawyers, Chambers Europe o Legal 500, Antonio Pedrajas compatibiliza su actividad profesional con la de profesor de Derecho del Trabajo en CUNEF Universidad.

«Abdón Pedrajas Littler actúa como socio exclusivo en España, asistiendo en todos los asuntos del bufete norteamericano y resto de firmas que conforman Littler Global»

«Está por ver si la aplicación judicial nacional de la indicada STJUE, implica la improcedencia o nulidad del despido sin ajustes razonables previos del puesto de trabajo»

Abdón Pedrajas nació como firma legal en 1968 y en 2021 pasó a formar parte de Littler Global. ¿Qué ha supuesto dicha alianza?

Fundado en 1968, Abdón Pedrajas Littler es un despacho líder en Derecho Laboral Corporativo, que cuenta con más de 50 especialistas en Derecho del Trabajo y Asesoramiento Laboral, Reestructuraciones Empresariales, Derecho Colectivo, Negociación Colectiva, Secretos y Control Empresarial, Alta Dirección y Deportistas Profesionales, Procesal Laboral y Litigación, Fiscalidad Laboral, Corporativo Laboral, Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales. En 2021, el bufete pasó a formar parte de Littler Global, estructura internacional de la firma estadounidense Littler Mendelson, el mayor despacho laboralista del mundo, en la que trabajan cerca de 2.000 abogados dedicados al Derecho Laboral, en más de 100 oficinas distribuidas en 30 países por todo el mundo. Desde entonces, Abdón Pedrajas Littler actúa como socio exclusivo en España, asistiendo en todos los asuntos del bufete norteamericano y resto de firmas que conforman Littler Global, de manera muy relevante en Europa y Latinoamérica, donde Littler cuenta con oficinas en más de veinte jurisdicciones. Antonio Pedrajas, junto a Sonia Cortés, directora internacional del bufete, forman parte del Consejo mundial de Littler Global.

Otro hito reciente de Abdón Pedrajas Littler, es la apertura de su oficina de Valencia, que se suma a las de Madrid y Barcelona. Así como su aterrizaje en Portugal, abriendo oficina propia en Lisboa, situando al bufete en una posición reforzada para atender todos los intereses relacionados con el Derecho del Trabajo en todas sus dimensiones de

compañías españolas que operan en Portugal y fortaleciendo, aún más, las relaciones con el mercado iberoamericano.

Y mirando al futuro, ¿cuáles son planes de crecimiento, organización...?

Queremos seguir aumentando nuestro liderazgo y reconocimiento como uno de los despachos de referencia en Derecho del Trabajo, en España y en el mundo. Nuestro objetivo es siempre apostar por el crecimiento orgánico sostenido, primando así la aportación a la firma que hacen nuestros profesionales. Pero tampoco descartamos un posible crecimiento inorgánico, según vayan surgiendo oportunidades y necesidades. Recientemente, hemos dejado atrás nuestra tradicional sede madrileña en la C/ Jorge Juan 35, en el barrio de Recoletos del distrito de Salamanca, para apostar por unas nuevas oficinas en el Paseo de la Castellana 89, en pleno corazón del distrito financiero y de negocios de AZCA, lo que nos ha permitido situarnos en una de las zonas más dinámicas y uno de los principales distritos económicos de la capital española, sede de algunas de las compañías más relevantes del país. Este cambio se enmarca, precisamente, en la estrategia de crecimiento, desarrollo y proyección internacional que hemos emprendido en los últimos años y se suma a la apertura de las nuevas oficinas de la firma en Valencia y Lisboa, regiones estratégicas que se unen a las oficinas con las que el bufete cuenta desde hace años en Madrid y Barcelona. Además, estamos inmersos en la puesta en marcha de una Latam Desk, desde donde coordinar y desarrollar, nuestra dilatada experiencia en la ejecución de las operaciones de nuestros clientes en Latinoamérica y al objeto de asesorar a clientes latinoamericanos en España y Portugal. Todas estas bases nos permitirán continuar con un crecimiento sostenido en los próximos años.

El despacho está especializado en Derecho laboral corporativo. ¿Cuáles son en la actualidad las materias sobre las que las empresas requieren mayor volumen de asesoramiento?

Somos un despacho que ofrece cobertura integral y de máxima calidad a empresas nacionales y multinacionales en todas las áreas relacionadas con el Derecho Laboral Corporativo. Tenemos mucho volumen de asuntos en todas las materias relacionadas con el Derecho Individual Laboral – contrato de trabajo–, el Derecho Colectivo – conflictos colectivos, despidos colectivos y expedientes de modificación sustancial colectivos –, Negociación Colectiva – tanto convenios colectivos, planes de igualdad, protocolos de desconexión digital, protocolos LGTBI, Litigación – tanto individual como colectiva, Corporativo Laboral – asesoramiento a consejos, administradores, contratos de consejeros, Secretos Empresariales y Protección de Datos, y en materia de Control Empresarial y Nuevas Tecnologías.

Usted publicó recientemente [un interesante artículo](#) sobre las principales novedades legislativas y jurisprudenciales en materia de despidos colectivos. ¿Podría resumirnos las más importantes?

En lo que respecta a las novedades normativas, destaca la DF 8 Ley 3/2023 de empleo que reforma el art.51.2 ET, con la exigencia del informe de la Inspección de Trabajo sobre la concurrencia de la causa del despido colectivo y la constatación de la adecuada documentación de la misma. Este informe se emite tras el período de consultas, concluya o no con acuerdo, y aunque no vinculante es para el juez, sí es influyente.

También la nueva DA 6ª del Real Decreto 1483/2012 de despidos colectivos, con la obligación empresarial de notificar a autoridad laboral competente, Ministerio Trabajo y sindicatos representativos en el sector, el cierre de centro de trabajo con cese de actividad y despido de 50 o más trabajadores con seis meses de anticipación, medida que acarrea notables problemas de aplicación práctica.

Respecto a las novedades jurisprudenciales, destaca el cómputo de las extinciones por mutuos acuerdos o bajas voluntarias (en principio excluidos por inherentes a trabajador) si se celebran o se producen en el contexto de procesos de reestructuración empresarial. SSTS de 19 de septiembre 2023 y 22 de junio 2023; STJUE de 22 de febrero de 2024.

Destaca también la STJUE de 22 de febrero de 2024, que concluye que la obligación empresarial de período de consultas con los representantes de trabajadores nace en el momento en que se haya adoptado decisión empresarial que implique plantear o proyectar despidos.

Las SSTS 29 de enero de 2024 y 14 de febrero de 2024, admiten de acuerdos directamente con trabajadores en centros sin representantes. Y la STS de 20 de junio de 2023, concluye que es despido objetivo individual y no colectivo, el cierre centro de menos de cinco trabajadores.

¿Existe preocupación en las empresas ante la propuesta del Ejecutivo de impulsar la reducción de la jornada laboral u otras ya aprobadas como la eliminación del despido automático por incapacidad permanente a raíz de la sentencia del TJUE?

La regulación vigente (art.49.1.e ET), prevé la extinción automática del contrato de trabajo por incapacidad permanente (arts.193 y 194 y 198 LGSS) en grado total, absoluta o gran invalidez, sin derecho a una indemnización. Todo ello al margen de que la persona trabajadora genere o no derecho a una pensión.

La STJUE de 18 de enero de 2024, aplicando el art.5 DE 2000/78 en conexión con arts.21 y 26 de la Carta de los Derechos fundamentales UE, obliga a la empresa a adoptar ajustes razonables previos a la extinción contractual del puesto de trabajo. Está por ver si la aplicación judicial nacional de la indicada STJUE, implica la improcedencia o nulidad del despido sin ajustes razonables previos del puesto de trabajo. Personalmente me decanto por la improcedencia, aunque no hay que descartar el riesgo de la discriminación por discapacidad.

Al hilo de la anterior, el Proyecto de Ley de reforma art.49.1.e ET, reconoce el derecho del trabajador con incapacidad permanente a solicitar ajustes razonables de su puesto de trabajo para mantener el empleo. Pero, de

momento, sin distinción entre grado total, absoluta y gran invalidez, lo que acarrea problemas prácticos de aplicación.

¿Qué acciones está promoviendo el despacho para una mejor atracción y retención del talento?

Ser competitivos en materia de atracción y retención del talento es crucial para nosotros y, sin duda, una de nuestras prioridades. Estamos orgullosos de tener una tasa de rotación muy baja y de ofrecer unos planes de carrera y una proyección muy atractiva, en el marco de nuestro compromiso con la promoción y proyección profesional de nuestros abogados.

Entendemos que los más jóvenes buscan trabajar en un despacho de referencia en el que, además, tengan un largo recorrido profesional, donde se les apoye y tengan proyección, ofreciéndoles un plan de carrera atractivo. Además, Abdón Pedrajas Littler les ofrece un entorno de trabajo verdaderamente internacional, con interacción constante con otros abogados internacionales, así como la posibilidad de quedar temporalmente adscritos a alguna de las más de 100 oficinas con las que cuenta Littler Global en el mundo.

Asimismo, en nuestra firma tienen la oportunidad de trabajar e implicarse en asuntos relevantes, nacionales e internacionales, y el contacto directo con grandes clientes y un magnífico equipo de profesionales. Es necesario tener una remuneración competitiva, pero, además, entendemos que los planes de carrera, la flexibilidad y conciliación, el buen ambiente laboral o las posibilidades de promoción y el desarrollo y formación continuos, marcan la diferencia.

¿Cómo ha cambiado el despacho, el sector y los abogados en la última década?

Nacimos como una boutique especializada en 1968 y hemos logrado ser uno de los despachos españoles de referencia. Nos orgullecemos de un crecimiento imparable en estos más de 50 años, pero especialmente esta última década ha sido crucial, y hemos acumulado varios hitos que nos han hecho ser aún más fuertes y consolidarnos como referente a nivel nacional. Por su parte, la profesión y las necesidades de los abogados (especialmente, de los más jóvenes), también han cambiado radicalmente en los últimos diez años. Tenemos un sector más profesionalizado y competitivo. La irrupción de las tecnologías ha transformado la forma de entender la sociedad, y la prestación de servicios. También las relaciones laborales. Por otro lado, los profesionales buscan fórmulas y entornos de trabajo más flexibles y el salario emocional ha adquirido una gran importancia. En cuanto a los clientes, buscan entornos de confiabilidad y un asesoramiento integral, ágil, rápido y de calidad, ante escenarios cambiantes, globales y volátiles. ■

