

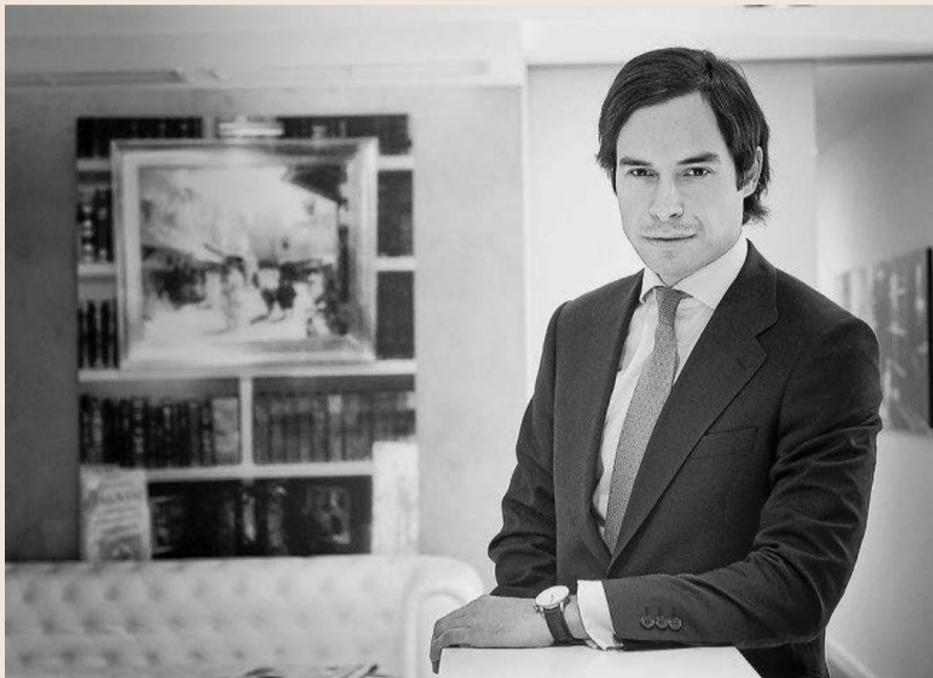
# “El sistema de pensiones español es financieramente insostenible”

**ENTREVISTA ENRIQUE CECA** Socio director de Ceca Magán / El letrado insiste en la necesidad de ahondar en la reforma laboral para aumentar la masa de trabajadores y reducir las barreras de entrada y salida a los empleos.

Laura Saiz. Madrid

Entre discusiones por el proceso de investidura a la presidencia del Gobierno, la Autoridad Fiscal Independiente ha vuelto a poner otro debate sobre la mesa: la conocida como *hucha de las pensiones* se agotará a finales de 2018 si continúa mermando al mismo ritmo del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

No es un tema que se hable sólo en los pasillos de los ministerios, ya que el mundo de la abogacía también muestra su preocupación, como demuestra Enrique Ceca, socio director de Ceca Magán junto a su hermano Esteban. “El sistema de pensiones español es financieramente insostenible”, advierte el responsable del área laboral de la firma fundada en 1973. En su opinión, la solución no pasa por gravar a los empresarios y a los trabajadores con más impuestos, sino conseguir una masa laboral mucho más amplia. Por eso, no ve con buenos ojos promesas electorales como la del PP de eximir de cotización a los mayores de 65 años que continúen trabajando: “Se perderá todo incentivo a la jubilación y, por tanto, será imposible reducir las cifras de paro juvenil”.



Enrique Ceca Gómez-Arevalillo, socio director y responsable del área laboral de Ceca Magán.

Pero tampoco ve bien otras propuestas que hablan de derogación de la última reforma laboral que considera de “error”, puesto que abocaría al país a “una posición prehistórica”. A este respecto, Ceca insiste en que esta normativa ha dado “mucho flexibilidad a las empresas para poder gestionar los recursos humanos de manera interna y evitar así precisamente más des-

“ Derogar la reforma laboral nos llevaría a una posición prehistórica, ya que ha dado flexibilidad para la gestión interna”

“ Por ser más grande, un despacho no es mejor ni más rentable. La crisis ha cambiado la forma de trabajar del sector”

pidos de los que se han producido”.

El experto en derecho laboral considera imprescindible que, acceda quien acceda finalmente a la Presidencia del Gobierno, realice propuestas para reducir tanto las barreras de entrada como de salida, así como las cotizaciones salariales de trabajadores por cuenta ajena, pero también de los autónomos a

quien define como “la línea de flotación del empleo en España”.

## Cambios en el sector

Los últimos años tampoco han sido fáciles para la abogacía, que ha estado inmersa en lo que Enrique Ceca denomina “fase de desaceleración” y estima que “la crisis ha cambiado la forma de trabajar del sector”.

Cada uno ha encontrado su manera de trabajar para capear el temporal y, en el caso de Ceca Magán Abogados, reconoce que se han ajustado las tarifas, pero, sobre todo, destaca la fuerte inversión en diferentes programas informáticos diseñados a medida que les ha permitido aumentar la rentabilidad de cada una de las operaciones. “Un despacho por ser más grande no es mejor ni más rentable”, mantiene.

Enrique Ceca insiste en que la mejor arma de los bufetes de tamaño mediano para competir con los gigantes del sector es “hacer cantera tratando de atraer a los jóvenes valores, que ya no están dispuestos a ceder en muchas cosas sólo por estar en una gran firma de renombre, como sí ocurría hace años”.

## Un despacho con motor diésel

La ley de compatibilidades hizo, allá por 1973, que Esteban Ceca Magán tuviera que elegir entre la pequeña oficina especializada en temas laborales que había montado y su papel en la Administración Pública. Cuarenta años después son sus hijos Enrique y Esteban los que están al mando de un bufete que ya cuenta con 60 abogados en diferentes prácticas. Con un departamento de laboral muy consolidado, la apuesta de 2016 será fiscal, dos áreas que Enrique Ceca define como “motores diésel, ya que dan a una firma una clientela más estable gracias a un asesoramiento recurrente y un crecimiento sostenido que ronda el 10% en el último ejercicio”. El despacho de abogados ha entrado en la fase 3.0, una nueva etapa que el socio director define como la de la consolidación como un bufete multidisciplinar en el que, como el derecho laboral como buque insignia, se vayan sumando nuevas prácticas y nuevos sectores.

## SENTENCIA

# El previsible incremento de los gastos de personal no justifica una reducción salarial

Almudena Vigil. Madrid

El crecimiento vegetativo de los gastos de personal (antigüedad y carrera profesional) y la deuda de cuatro millones de euros contraída por la empresa después de que el Supremo le obligara a devolver a los trabajadores el 5% de las retribuciones no abonadas durante tres años, no son causas económicas aceptables para justificar una reducción salarial.

Así lo advierte una sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña que señala que, en el caso del crecimiento de los gastos de personal, dicha razón, no sólo no vale como excusa, sino que, además, “revela una falta de previsión empresarial inadmisibles desde el punto de vista de la gestión económica de la sociedad y supone pedir a los trabajadores una rebaja de sus salarios para poder finan-

ciar los incrementos que generarán en el futuro por méritos propios”.

En cuanto a la justificación de la deuda contraída por el 5% de los salarios no abonados que la empresa debe devolver, y que implica aprovisionar cuatro millones de euros, el tribunal apunta que con ello “se estaría imponiendo a los trabajadores un recorte en sus retribuciones para poder abonar lo que a ellos mismos

se les debe, de modo que se les estaría exigiendo que fueran quienes financiaran el cobro de sus créditos”.

Entre las razones esgrimidas para reducir los salarios estaba también el incremento del IVA sobre el material sanitario, a lo que la sentencia, que cuenta con un voto particular, responde que dicho incremento vino determinado por un fallo del Tribunal de la UE de 2013, “de modo que no



Sede del TSJ de Cataluña.

puede considerarse una circunstancia imprevisible”.

Por todo ello, se declara injustificada la modificación de las condiciones de trabajo acordadas por la empresa

consistente en reducir por un importe equivalente al 5% anual todos los conceptos retributivos regulados en el convenio y eliminar una paga extraordinaria.