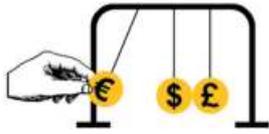


¿Sustituir una baja por maternidad? Más caro e injusto



Irene Gil, experta legal en Caruncho & Tomé Abogados, responde a las siguientes preguntas:

—**El Gobierno**

ha eliminado las bonificaciones del contrato de sustitución de maternidad?

—No, el Gobierno ha sustituido las bonificaciones anteriores (que cubrían el 100 % del coste de Seguridad Social de la persona sustituida y de la persona sustituta) por unas nuevas que, en términos generales, perjudican tanto a los empleadores como a las personas trabajadoras.

—**¿Qué bonificación había antes y qué bonificación hay ahora?**

—Antes de la entrada en vigor del real decreto-ley 1/2023, del 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas [que se producirá el próximo 1 de septiembre], se aplica una bonificación del 100 % de la cuota empresarial, por todas las contingencias, tanto del trabajador sustituido como del interino contratado (desempleado de cualquier edad). Con la nueva redacción dada por el citado real decreto-ley 1/2023, se bonifica con un importe fijo de 366 euros al mes tanto la cotización de la persona sustituida, como la de la persona sustituta (que tendrá que ser, para poder acogerse al beneficio, menor de 30 años de edad). Y ello tiene como fundamento promover la contratación laboral de personas jóvenes en situación de desempleadas.

—**¿La medida afecta a todos los trabajadores por cuenta ajena?**

—En el caso de las personas sustituidas, no se exige ningún requisito de edad ni de cotización. Eso sí, el importe irá en función de la jornada. Para personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, dicha cuantía se reducirá proporcionalmente en función de la jornada establecida, sin que esta pueda ser

inferior, a efectos de la aplicación de la bonificación, al 50 % de la jornada a tiempo completo de una persona trabajadora comparable. Por el contrario, si su jornada es inferior a ese porcentaje, no resultará de aplicación ningún importe de bonificación de cuotas. En cuanto a la persona que va a sustituir a quien percibe las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor o el ejercicio corresponsable del menor lactante, deberá figurar inscrita como demandante de empleo y ser menor de 30 años para que la empresa se pueda acoger a la citada bonificación. En ambos casos, las bonificaciones se podrán aplicar durante el período en que se superpongan el contrato de sustitución y el percibo de la correspondiente prestación.

—**¿Afecta a los autónomos?**

—Los trabajadores afiliados al régimen de autónomos, durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, tendrán derecho a una bonificación del 100 % de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar a la base media que tuviera el trabajador en los doce meses anterior

res a la fecha en la que inicie esta bonificación.

—**Dicen que la bonificación se fija en 366 euros y que cubre al 100 % a aquellos trabajadores sustituidos que cobran el salario mínimo interprofesional. ¿Es así?**

—No, porque en la cotización de las personas trabajadoras influyen variables como su ocupación, en la que rige un tipo de cotización en función de la actividad desarrollada. Los 366 euros al mes apenas cubren la cotización por contingencias comunes (356,58 euros al mes) de una persona trabajadora que cobra el SMI.

—**Entonces, ¿por aquellos trabajadores sustituidos que, por convenio o acuerdo, cobren por encima del SMI, la empresa o autónomo deberá pagar la diferencia de cotizaciones a la Seguridad Social?**

—Efectivamente, el coste correrá exclusivamente a cargo del empleador, quien asumirá dicha diferencia.

—**¿Qué consecuencia puede tener la medida?**

—Podría generar la percepción, por parte del empleador, de que los trabajadores con el contrato suspendido por las circunstancias antedichas le suponen un coste durante la vigencia de dicha situación, por lo que se podría conseguir el efecto contrario a lo que promulgan otras normas, como el complement

to por maternidad para la reducción de la brecha de género (real decreto-ley 3/2021), concebido para compensar las distorsiones que la maternidad ocasiona a las mujeres trabajadoras, por poner un ejemplo, y se traduzca en situaciones en las que los empleadores prefieran acudir a contrataciones que excluyan a trabajadoras (porque mayoritariamente afecta a las mujeres) en edad de acogerse a la maternidad (al menos en posiciones que lleven equiparadas retribuciones más elevadas).

La fórmula empleada por la normativa anterior era más justa (cobertura total de las cotizaciones). Y se concibió de tal manera, en parte, para contribuir a derribar el conocido como «techo de cristal» del acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en las organizaciones.



ILUSTRACIÓN
MARÍA PEDREDA

La empresa Pascual comienza a procesar leche en Angola para triplicar su negocio internacional

C. ALBA MADRID / COLPISA

Cerca de 6.000 kilómetros y casi ocho horas de avión separan a Pascual —empresa familiar nacido en 1969 en Aranda de Duero (Burgos)— de Luanda, la capital de Angola, en la que ha puesto el foco para dar un revulsivo a su negocio internacional.

Hace más de 25 años que la compañía exporta, con presencia en 60 países. Pero los 46 millones de euros que actualmente genera la actividad exterior se han quedado cortos para impulsar la facturación total de la empresa, que en los últimos años se mantiene congelada por debajo de los 700 millones. La nueva hoja de ruta pasa ahora por dar el salto definitivo de la exportación a la producción en el lugar de destino, mediante *joint ventures* con socios locales de primer orden. Y los países emergentes serán el pilar de esta fórmula de crecimiento.

Pascual ya cuenta con produc-

ción local en Marruecos, Filipinas o Guatemala. Pero Angola será la columna vertebral de la estrategia para, si todo va según lo previsto, cumplir el objetivo de que el negocio internacional alcance unos 125 millones de euros en el 2025. Supone casi triplicar la cifra actual. Pascual ya genera 7,5 millones de euros solo en Angola, siendo líder en el segmento de yogures de larga vida. Su cuota es del 50 % en estos productos, básicos en una región en la que tener un refrigerador no es lo habitual.

Producir en un país sin vacas

La primera pregunta respecto a su nueva estrategia de producción es básica, pero lógica: ¿cómo es posible desarrollar el proyecto en un país en el que apenas hay vacas? Pascual procesará y comercializará leche UHT y leche en polvo —donde estará en liza con otras marcas presentes, como Nestlé—, en el comple-

jo industrial más puntero del país de la mano de Refriango, empresa líder del sector de bebidas en la región. Con esta estrategia, la compañía calcula que podrá ahorrar un 50 % en costes, algo fundamental para que sus productos sean asequibles a una población que subsiste con 2 dólares al día.

Previsiones

La meta es que Angola facture 22,5 millones de euros este mismo ejercicio y entre 51 y 56 el próximo, fecha en la que ya sería su principal mercado exterior. El objetivo a medio plazo es alcanzar los 100 millones en el 2028.

Para ello, ha desplegado sus mejores perfiles en la zona, tanto en gestión como en I+D y marketing, con una notable inversión en la nueva campaña para promocionar sus nuevos productos. «La población confía en nuestra marca. Como con los yogures, sabe que en ella encuentra calidad, sabor y nutrientes», explica To-

mas Meléndez, director de internacional de Pascual. «El objetivo es que el país sea capaz de autoabastecerse, sin depender tanto de las importaciones», añade.

Fortalezas

Una visita a la fábrica situada al sur de la capital permite hacerse una idea del potencial del socio para lograrlo. Refriango —también empresa familiar—, es líder en el sector de la distribución de bebidas no alcohólicas. Recientemente entraron en el mercado cervecero y ahora desarrollarán los lácteos con Pascual. Cuenta con 3 fábricas de producción en el país y más de 3.200 empleados. En total, trabajan con 50 marcas y asociaciones con firmas como la portuguesa SuperBock o el gigante Diageo.

«Aportamos el conocimiento del país, la red comercial, la estructura y Pascual la marca, la I+D, etcétera», explica Diogo Caldas, CEO de la compañía.

Un país donde comer un trozo de pizza era un lujo

La capacidad de generar calidad en la producción es evidente en el proceso. Pero desde la décima planta del Hotel Alvalade de Luanda cabe preguntarse si la región cumplirá las exigentes expectativas. Incluso en esta zona más moderna de la ciudad se puede observar la fuerte desigualdad de una población que se divide entre lujosos restaurantes, hoteles y supermercados en los que los expatriados compran a precios europeos y zonas sin infraestructuras en las que la venta ambulante es la forma de vida de aquellos a los que no llegan los ingresos petroleros (Angola está a nivel de Nigeria como exportadora de crudo de África).

La guerra civil que finalizó en el 2002 (y que llegó tras la independencia de las colonias portuguesas) convirtió a Luanda en la ciudad más cara del mundo. «Comer una porción de pizza o beber una Coca Cola era prohibitivo». Y la corrupción sigue siendo uno de los grandes males.