

## CONSULTORIO LABORAL

### FAVORECER A COLECTIVOS

Ríos de tinta se han escrito acerca de la discriminación positiva. Existen tanto voces a favor como en contra de esta polémica política. Lo cierto es que poco se sabe de si efectivamente se llega a aplicar en la práctica. La discriminación positiva supone realizar acciones tendentes a que un determinado grupo social que históricamente haya sufrido discriminación reciba un trato preferencial en el acceso a determinados bienes y servicios. Y ello con el objetivo de mejorar su calidad de vida o posición social.

Algunos ejemplos de esta discriminación positiva son las bonificaciones que reciben las empresas por contratar a personas que sufren alguna discapacidad, la exoneración de impuestos para los sectores menos favorecidos económicamente, la obligación de cubrir un número de plazas con mujeres en las listas electorales o las leyes que favorecen a las mujeres para los casos de violencia de género.

En algunos convenios colectivos y planes de igualdad de empresas, se regulan ciertas medidas de discriminación positiva tales como la preferencia de contratación o ascenso de la mujer en iguales circunstancias que un hombre. Precisamente sobre este asunto se pronuncia el Tribunal Superior de Justicia de Canarias en su sentencia del 25 de julio del 2017, que interpreta el convenio colectivo del Grupo Endesa en el que se regula una acción positiva de género que determina la preferencia de la adjudicación de un puesto al género femenino cuando en su categoría profesional las mujeres se encuentran subrepresentadas.

Pues bien, la empresa publicó una oferta para la cobertura de una vacante entre sus trabajadores. Tras analizar los méritos y titulaciones de los candidatos presentados, determinaron que existía un empate entre dos aspirantes, una mujer y un hombre. La empresa adjudicó el puesto al hombre, y tras la demanda de la trabajadora impugnando tal designación, el Tribunal consideró que la empresa no había aplicado lo previsto en su convenio colectivo, ya que efectivamente existía una infrarrepresentación femenina en la categoría profesional del puesto de trabajo a cubrir. En consecuencia, estimó el recurso de la trabajadora, siendo sujeto de una discriminación positiva en igualdad de condiciones.

**GLORIA PIRE CASTAÑO**  
es abogada en Vento  
Abogados y Asesores.

# CZ Biofabri blindada su salud con nuevas vacunas y probióticos

La biotech gallega ya tiene **18 inoculantes en el mercado** Refuerza su apuesta por la división probiótica, tras la compra de **Bialactis y Provisearch**

## M. Sío Dopeso

El grupo gallego CZ Biofabri, con sede en O Porriño, gana dimensión a medida que sus fármacos se consolidan en el mercado europeo. La veterana compañía especializada en sus inicios en vacunas animales (en el año 1994 ya facturaba 4 millones de euros) cerrará el 2017 con una facturación superior a 60 millones en ventas y un plan estratégico enfocado a la salud humana que multiplicará por cuatro la cifra de negocio en cinco años, hasta los 250 millones.

Andrés Fernández es el consejero delegado del grupo, que tiene activas tres potentes líneas de negocio dentro del campo de la biotecnología y farmacia: el desarrollo y fabricación de vacunas y otros productos biológicos, la división farmacéutica, dedicada a la fabricación y distribución de especialidades farmacéuticas por contrato, y la más reciente, la línea de probióticos, enfocada en el desarrollo galénico y en la fabricación de probióticos.

La vacuna contra la lengua azul (en bovinos) es el gran inoculante superventas de CZ. Pero el grupo, que tiene en el mercado 18 vacunas, trabaja además en otras 10 fórmulas, distintas en el área veterina-



Andrés Fernández, consejero delegado de CZ Biofabri. | OSCAR VAZQUEZ

rias (para rumiantes y porcinos). Es la división que más factura en estos momentos, mientras la apuesta por la salud humana empieza a coger carrerilla.

## ESTRATEGIA A CINCO AÑOS

«Entre el 2023 y el 2025 la parte humana pasará a ser más importante, pero hasta ese momento, la división veterinaria está creciendo mucho y va a seguir facturando más», explica el consejero de-

legado, que cifra en 50 el número de vacunas que la compañía espera tener en el mercado a la vuelta de cinco años.

El producto estrella será MTBVAC, la primera vacuna considerada realmente como tal contra la tuberculosis, una enfermedad que causó más de 1,3 millones de muertes en el mundo el pasado año, y cuyo proceso de desarrollo y producción corre a cargo de CZ Biofabri. «Las previsiones optimis-

tas dicen que en el 2023 estamos en el mercado, las más pesimistas que en el 2028», asegura Andrés Fernández.

Paralelamente, la biotech porriñesa ha acelerado sus planes para convertirse en referente en probióticos con calidad farmacéutica, un nicho de negocio en pleno crecimiento en el ámbito de la salud humana. Con este fin, la compañía reforzó esta nueva división con la compra de dos empresas, Bialactis y Provisearch. Mañana tiene previsto anunciar una nueva asociación para reforzarse en un negocio que el consejero delegado considera estratégico por varios factores. «Los productos se registran más rápido que los medicamentos y tienen un importante impacto en la salud humana. Sus principios activos son biológicos, por lo que encajan perfectamente en nuestra tecnología», explica.

Los productos probióticos están generando una importante demanda en todo el mundo. «Están en el sistema de salud y se venden en las farmacias. Hay mucho interés, todas las grandes [farmacéuticas] están en ello. Nosotros ofrecemos probiótico de calidad farmacéutica. Es un mercado de varios miles de millones de euros», afirma.

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### CAMBIO EN EL ALQUILER DE UN LOCAL COMERCIAL

En la actualidad, ante las dificultades por parte de muchas empresas de asumir las obligaciones derivadas de sus respectivos contratos de arrendamiento de local de negocio, surgen serias dudas sobre la posibilidad de aplicar las condiciones de desistimiento del contrato —previstas en el artículo 11 de la Ley de Arrendamientos Urbanos—, que permitirían al arrendatario desistir del contrato, una vez transcurridos al menos seis meses, siempre y cuando se lo comunique al arrendador con una antelación mínima de treinta días.

En relación a esta problemática, el Tribunal Supremo se ha pronunciado recientemente, declarando que la Ley de Arrendamientos Urbanos establece el régimen jurídico aplicable tanto a

**¿ Mi empresa lleva a cabo su actividad en un local de negocio alquilado. Transcurridos 8 meses desde que firmamos el contrato de arrendamiento, nos planteamos cambiarnos a otro local en la misma calle, cuya renta es más baja ¿Podemos desistir del contrato y cambiar de local por haber transcurrido más de 6 meses desde que firmamos el contrato inicial?**

los arrendamientos de fincas urbanas que se destinen a viviendas como a usos distintos del de vivienda, y afirma que el desistimiento de contrato —regulado en el artículo 11 de la citada norma— se refiere al arrendamiento de viviendas, no estando recogido un supuesto similar para el caso de alquileres de uso distinto, por ejemplo, locales de negocio.

Además, añade que esta posibilidad de desistimiento quedará a lo que resulte de los pactos existentes entre las partes; es decir,

los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que estos no sean contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público.

## IMPROCEDENCIA

En este caso, el Tribunal Supremo considera improcedente la aplicación analógica del citado artículo al caso de los arrendamientos de local de negocio, pues entiende que no es un supuesto análogo que permita aplicar la norma

prevista para la vivienda, por no existir esta identidad de razón y similitud entre el arrendamiento de vivienda y el alquiler para uso distinto al de un domicilio particular (por ejemplo, un local comercial).

En definitiva, no resulta aplicable la figura del desistimiento contenida en el citado artículo de la LAU para los arrendamientos de local de negocio, de tal forma que, salvo que lo autoricen los pactos de las partes o sea aceptado por el propietario arrendador, el arrendatario deberá abonar las rentas conforme a los vencimientos pactados en el contrato.

**CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL.**  
Abogados y asesores fiscales.  
Miembro de HISPAPAJURIS.  
[www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)