

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DINAMARCA

PACTADO EL NUEVO CONVENIO DE LA INDUSTRIA¹⁷

Los interlocutores sociales de la industria pactaron el 12 de febrero el nuevo convenio que tendrá una vigencia de 3 años, a partir del 1º de marzo de 2017, y se aplicará a 230.000 empleados del sector privado en 6.000 empresas. Se trata de un acuerdo marco que marca las pautas de negociación descentralizada a nivel de empresa. Esto lo diferencia de otros sectores, como por ejemplo, el sector de transportes que negocia todas las condiciones en la mesa central.

Como es habitual, tras el pacto del convenio de la industria, se continuará la negociación en los demás acuerdos del mercado laboral privado: la construcción (10.000 empleados), los transportes (88.000 empleados), el sector financiero (64.000 empleados) y el comercio y los servicios (45.000 empleados).

El director de la Federación de Empresas de la Industria ha dicho: “Una de las claves ha sido consolidar las condiciones para que las empresas danesas puedan competir a nivel mundial. De esta forma, continuamos apoyando el progreso y contribuimos a la creación de empleo y bienestar en nuestro país.”

El líder de los empresarios añade que han sido unas negociaciones duras (desde su comienzo el 4 de enero de 2017), si bien se ha llegado a un acuerdo que beneficia a ambas partes. “Entre otras cosas, hemos creado un margen para que las empresas y los trabajadores puedan organizar la jornada laboral a nivel local, adaptándola a su situación particular”.

El acuerdo prevé que las partes pongan a prueba un modelo que permite la formación de los trabajadores en varias modalidades.

El director de los patronos ha subrayado que los empleados cualificados con buena formación son la clave de la competitividad de las empresas. Por eso, se ha acordado ofrecer más formación a los trabajadores no cualificados, ya que las empresas demandan más y mejores profesionales.

También se ha introducido un sistema para los mayores que les permite convertir en días de permiso adicional el salario acumulado en la cuenta salarial de libre disposición¹⁸ y las cotizaciones al plan de pensiones de empresa. Esta opción sólo

¹⁷ **Fuentes:** Texto del convenio colectivo de varios medios de comunicación

¹⁸ **La cuenta salarial de libre disposición** es una posibilidad prevista en los convenios colectivos que permite el ingreso del 1,7% del salario anual en una cuenta personal (se incrementará anualmente para la industria a partir de ahora hasta alcanzar el 4% en 2019). La cuantía pertenece al trabajador y la forma de utilizarla está en función del convenio colectivo en cuestión. Se puede disponer del dinero, o bien sumándolo a las cotizaciones de pensión individual de empresa, o bien añadiéndolo a la paga de vacaciones que abona el empleador anualmente de forma adicional. Los convenios también permiten convertir 5 días

se podrá ejercer 5 años antes de la edad de jubilación general. Con ello, se pretende incentivar la prolongación de la vida activa y mejorar la conciliación del trabajo y la vida privada de las personas mayores que suponen un valor añadido para las empresas.

Por su parte, el sindicato de la industria se muestra igualmente satisfecho con el nuevo convenio y recomienda a sus afiliados que voten a favor del mismo.

Varios expertos del mercado laboral consideran que se ha pactado un convenio relativamente caro y que esto se debe a que la economía ha mejorado en los tres últimos años y que el sector de la industria tiene áreas con escasez de mano de obra.

Los temas principales de acuerdo son:

- Aumentan las subvenciones a la formación: Debido a la necesidad de formar a un mayor número de trabajadores en determinadas áreas, se introducirá un modelo que permitirá la formación en el marco de áreas específicas con cargo al Fondo de Formación de la Industria. Como ejemplo, cabe señalar la enseñanza de disléxicos y la formación de adultos en determinadas profesiones y en módulos de grado medio. En total, se destinarán 200 millones de coronas (aprox. 27 millones de €) para la cualificación de los trabajadores no cualificados.
- Las empresas con un mayor volumen de producción coyuntural podrán preavisar la realización de horas extras de forma sistemática si no es posible conseguir un acuerdo local sobre jornada laboral variable. Las horas extraordinarias máximas no superarán las 5 horas/semana y 1 hora/día.
- Aquellos empleados de despachos y oficinas que estén amparados por el convenio de la industria podrán pactar un acuerdo individual o colectivo que prevea sistemas salariales complementarios como, por ejemplo, bonificaciones.
- Las normas relacionadas con el primer día de enfermedad común del hijo se modificarán para los trabajadores de la industria. Esto significa que el permiso para atender el menor se extenderá al segundo día de enfermedad -en la actualidad sólo se autoriza el disfrute del resto del día en el que el progenitor reciba la información de enfermedad de su hijo en su puesto de trabajo.
- Los trabajadores obtendrán dos días anuales más para el cuidado de sus hijos menores y, en cualquier caso, los progenitores, inclusive aquellos con hijos mayores de 14 años, podrán optar por dos días adicionales de permiso por hijos con cargo a su cuenta salarial de libre disposición¹.

de asuntos propios al año en salario que será ingresado en la cuenta salarial de libre disposición.

- Las normas de permiso por ingreso hospitalario se amplían, cuando el ingreso se continúa en el domicilio con la denominación de ingreso hospitalario en domicilio.
- Se amplía el derecho al salario completo durante la baja parental para los trabajadores con una antigüedad en el puesto de un mínimo de 9 meses.
- Los trabajadores que caigan enfermos en relación con el disfrute de sus días por asuntos propios podrán obtener compensación para el disfrute de esos días en otro período posterior.
- Se introduce un programa de seniores los 5 años previos a la edad general de jubilación. Esto significa que toda o parte de la cuenta salarial de libre disposición¹ y las cotizaciones al programa de pensiones privado de empresa se podrán convertir en permiso para el disfrute de días extraordinarios para mayores durante un total de 32 días anuales.
- Los representantes sindicales que, tras acuerdo con la empresa, opten por realizar una formación profesional para adultos, podrán continuar ejerciendo sus funciones sindicales durante su formación.
- Los representantes que hayan desempeñado sus funciones sindicales durante un período mínimo de tres años podrán acceder a una formación continua cuando renuncien a su labor sindical.
- Los trabajadores de las ETT tendrán mejores posibilidades para obtener y mantener su antigüedad en puestos en una misma empresa.
- Se incrementan los pluses salariales para los representantes sindicales a partir del 1º de abril de 2017 con las siguientes:
 - Empresas con hasta 49 empleados sindicados: 9.000 coronas anuales (aprox. 1,200 €)
 - Empresas con entre 50 y 99 sindicados: 16.500 coronas anuales (aprox. 2.200€)
 - Empresas con más de 100 trabajadores sindicados: 33.000 coronas anuales (aprox. 4.400€)
- Las cotizaciones a la cuenta salarial de libre disposición¹ se incrementarán al 2,7% a partir del 1º de marzo de 2017 y al 3,4% y 4,0% con efectos del 1º de marzo de 2018 y 1º de marzo de 2019 respectivamente.
- El salario mínimo del sector se incrementará de 113,65 coronas/hora (aprox. 15,16€) a 115,65 coronas/hora (aprox. 15,42€) el 1º de marzo de 2017, 117,65 coronas/hora (aprox. 15,69€) el 1º de marzo de 2018 y 119,65 coronas/hora (aprox. 16 €) con efectos del 1º de marzo de 2019. Este sector pacta un salario mínimo en la mesa de negociación y posteriormente será negociado e incrementado a nivel de empresa.

- Los incrementos salariales para los alumnos en prácticas que formen parte de una formación profesional del sistema dual, recibirán un incremento de sus retribuciones del orden de un 1,7% para cada uno de los tres años de vigencia del acuerdo.
 - Los interlocutores del sector de la industria sugieren al Gobierno que reestructure, lo antes posible, los marcos que permitan la formación profesional de adultos y que aumente la compensación económica para las empresas que, pese a su elevado número de alumnos de formación profesional, opte por ampliar en el futuro su cupo de aprendices para formaciones profesionales en sectores con escasez de mano de obra.
- 