

MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS OF DENMARK

INVEST IN DENMARK

CONSTRUCCIÓN EN DINAMARCA



NJORD
LAW FIRM



EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN EN DINAMARCA

MANUAL PARA EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Dinamarca es un país con un importante número de proyectos de infraestructuras de gran envergadura y construcciones públicas en marcha, entre los que figuran seis nuevos súper hospitales, una línea adicional del metro de Copenhague, así como un nuevo proyecto en proceso de licitación: la construcción del Fehmarn Belt Fixed Link —un túnel sumergido sobre el estrecho de Fehmarn, entre Dinamarca y Alemania, que con sus 17,6 km de largo es la mayor obra de infraestructura proyectada hasta la fecha.

Muchos proyectos tienen como objetivo mejorar la sostenibilidad mediante el apoyo a un entorno empresarial que abogue por soluciones de construcción innovadoras, lo que incluye la electrificación de la red ferroviaria nacional, la reconstrucción de la planta de tratamiento de aguas residuales (de proyecto consumidor de energía a productor) y la creación de proyectos smart city o ciudades inteligentes en la capital danesa al objeto de contribuir a la mejora del medio ambiente y de las condiciones de vida.

En proporción al tamaño del país, el nivel de actividad en el sector de la construcción danés es considerablemente alto y registra un valor de producción de nuevas plantas de construcción y proyectos de rehabilitación que se sitúa en 53.500 millones de DKK en 2016 y que prevé un gasto de en torno a 52.600 millones de DKK para 2017. No sorprende entonces que el mercado de la construcción danés esté suscitando un creciente interés entre empresarios extranjeros quienes no

sólo presentan sus ofertas en los procesos de licitación, sino que a menudo los ganan.

A ello se suma la relativa facilidad para operar en el mercado danés —en lo que a construcción, tributación y derecho laboral se refiere. No obstante, se recomienda observar los principales reglamentos y aspectos legales intrínsecos a la realización de la actividad de construcción en Dinamarca.

Acerca de la guía

Esta guía —la primera de este tipo que se elabora— ofrece a profesionales y empresas constructoras internacionales información general sobre las dudas más habituales que surgen al acometer proyectos de construcción en Dinamarca.

Nuestro cometido es abordar algunas de las consideraciones más relevantes, tales como convocatorias a licitadores, obras de construcción y entorno laboral en Dinamarca. La consulta de los enlaces de internet que se facilitan en la guía (en inglés) ampliará la información sobre los diferentes temas tratados en la misma.

Si bien nuestro objetivo es tratar de dar respuesta a las preguntas más frecuentes, es posible que el lector precise de más información o tenga dudas concretas que no puedan ser abordadas en esta guía. Por ello, antes de participar en un proceso de licitación o de acometer obras de construcción en Dinamarca se recomienda solicitar asesoramiento jurídico profesional.

ÍNDICE

¡Bienvenidos a Dinamarca!	6	Entorno laboral en Dinamarca	37
Oportunidades en contratación pública en Dinamarca	9	Mercado laboral danés	37
Licitaciones y contratos de construcción en Dinamarca	13	Trabajadores (obreros)	39
Concursos públicos en Dinamarca	13	Empleados (de oficinas).	43
Contratos de construcción	15	Tribunales con jurisdicción para dirimir conflictos laborales en Dinamarca.	47
Controversias relativas a la construcción	18	Permiso de residencia y permiso de trabajo en Dinamarca	47
Obtención de pruebas en el ámbito de las controversias relativas a la construcción en Dinamarca	18	Cotización a la seguridad social	48
Obras de construcción en Dinamarca	21	Planes de pensiones.	49
Establecimiento permanente.	21	Sistema tributario danés para empleados	50
Elección de la entidad corporativa	22	Días festivos en Dinamarca	52
Impuesto de sociedades	24	Disposiciones seleccionadas de los convenios colectivos para socios extranjeros de la Asociación danesa de Constructores	53
Fiscalidad en materia de contratación temporal de mano de obra	25		
IVA.	26		
Seguridad en las obras de construcción en Dinamarca.	26		
Vehículos motorizados en Dinamarca.	31		
Obligaciones y costes asociados a la matriculación.	31		
Proceso de matriculación.	34		
Obligación de señalar aquellos vehículos destinados al transporte de mercancías	35		

¡BIENVENIDOS A DINAMARCA!



*John Nielsen
Embajador del Reino de
Dinamarca en España*

Es un placer para mí como Embajador de Dinamarca en España escribir el prólogo a esta guía para establecerse en Dinamarca realizada por el bufete de abogados NJORD Law Firm con la colaboración de Invest in Denmark.

Desde la perspectiva danesa, España es un destino importante para nuestras exportaciones e inversiones, pero también para el turismo, lo que ha llevado a que España sea un país de moda en Dinamarca durante los últimos años.

De parecida manera, recientemente Dinamarca, junto a otros países del Norte de Europa, se ha puesto de moda en España, principalmente debido a su estado de bienestar y la eficiente gestión del sector público.

Espero que esta moda se extienda al mundo empresarial y que éste nos vea como un mercado atractivo por sus muchas cualidades. Pese a su modesto tamaño Dinamarca ofrece interesantes oportunidades a las empresas españolas en campos como el de la contratación pública, la economía del conocimiento y las nuevas tecnologías.

Dinamarca es una economía pequeña, pero enormemente dinámica y totalmente abierta al exterior, que aspira a liderar la megatendencia del negocio sostenible. Es decir el de aquellas empresas que aportan soluciones para mejorar el día a día de la sociedad de una forma sostenible y económicamente viable.

Dinamarca, como el resto de países más avanzados, se encuentra en un momento de "cambio de piel", inmersa en la modernización de una gran parte de sus infraestructuras así como re-pensando los servicios públicos. Por ello se están realizando grandes proyectos promovidos por el sector público: puentes, túneles, carreteras, ferrocarril, puertos, hospitales, infraestructuras eléctricas, plantas de tratamiento de residuos, etc.

Con un nivel de paro prácticamente inexistente, Dinamarca necesita de la aportación de empresas y trabajadores, tanto daneses como extranjeros, para poder llevar a cabo este ambicioso plan de inversiones de la forma más eficiente y eficaz posible.

El sistema danés de contratación pública es un compendio de las ventajas que Dinamarca ofrece: razonable, transparente y dialogado.

Además, teniendo en cuenta que el riesgo-país es casi nulo y su rating de solvencia financiera triple A, Dinamarca es una apuesta segura.

Las empresas españolas, fruto de la gran cantidad de obra pública realizada en España en los años anteriores a la crisis, junto a su experiencia en proyectos internacionales, están en una situación inmejorable para aprovechar esta coyuntura y aportar su conocimiento, experiencia y capacidades a los proyectos que se están licitando en Dinamarca. De hecho me consta que varias empresas españolas ya han sido adjudicatarias de importantes contratos.

Mi deseo es ver cómo aún más empresas españolas aprovechan las oportunidades que Dinamarca les brinda para crear riqueza y empleo en ambos países. Por tanto no me queda por decir nada más que: ¡Bienvenidos!



OPORTUNIDADES EN CONTRATACIÓN PÚBLICA EN DINAMARCA



*Narcis Margall von
Hegyeshalmy
Director Oficina
Comercial de Dinamarca
en Barcelona
Representante de Invest
in Denmark para Iberia*

Dinamarca tiene un ambicioso plan de inversión pública en diversos sectores: infraestructuras, edificios singulares, Smart city y tecnologías de la información. Invest in Denmark colabora activamente en la promoción internacional de estos proyectos para atraer a contratistas extranjeros, con el fin de aumentar la calidad y variedad de las propuestas, lo que redundará en un beneficio socioeconómico.

Las inversiones públicas danesas consisten en aquellas realizadas por el gobierno central, los gobiernos regionales o los municipios. Dinamarca está dividida administrativamente en 5 regiones y 98 ayuntamientos. Las regiones tienen fundamentalmente dos competencias: sanidad y desarrollo regional, mientras que los ayuntamientos tienen el resto de competencias del ámbito local, principalmente en los ámbitos de educación y asistencial. Por ejemplo, todos los ayuntamientos daneses destinarán 9.000 millones de euros a inversiones en el periodo 2016-2019, principalmente en infraestructuras, escuelas y residencias de ancianos.

INFRAESTRUCTURAS DE TRANSPORTE

Algunas de las infraestructuras de transporte danesas necesitan una urgente modernización. Debido a su orografía, la complejidad de las obras de infraestructuras se concentra en puentes y túneles para salvar bahías, estrechos y fiordos. En Dinamarca, un país de la extensión de Extremadura, existen 28 puentes y 5 túneles, totalizando unos 56 Kms. La mayoría de estos proyectos fueron construidos en 4 etapas: 1935- 1943, 1962-1972, durante la década de los 80 y 1996-2000. De hecho sólo 10 de las 33 construcciones son posteriores a 1980.

Tras los dos emblemáticos puentes de Øresund y Storebælt que permiten transitar desde la península de Jutlandia hasta Suecia, construidos a finales de la década de los 90, el gobierno danés se ha fijado como prioridad modernizar aquellos más antiguos.

EL ESTRECHO DE FEHMARN

La conexión sobre el estrecho de Fehmarn, entre Dinamarca y Alemania es la próxima gran mega-obra proyectada por el gobierno danés. Consiste en un túnel sumergido de 18 km. que unirá la ciudad danesa Rødby con la alemana Puttgarden. Alrededor de esta

obra se deberán construir los accesos y autovías que la conecten con Copenhague. El 30 de Mayo de 2016 fueron adjudicados cuatro contratos principales por un total de 4.000 millones de euros a consorcios internacionales. Sin embargo, los contratos están condicionados a la concesión de los permisos medioambientales por parte de Alemania, cuestión que aún está pendiente y que ha conllevado un considerable retraso en el calendario previsto.

La magnitud de las obras ofrece sin duda muchas oportunidades de suministro de bienes y servicios a los consorcios adjudicatarios.



FERROCARRIL

Otra área importante de la inversión danesa en infraestructuras de transporte es el ferrocarril. El objetivo del gobierno es la electrificación del sector del transporte y en este aspecto el ferrocarril juega un papel fundamental. Se

está invirtiendo tanto en líneas ferroviarias tradicionales como en líneas de metro y tranvías en las principales ciudades danesas. Los proyectos de la autoridad danesa del ferrocarril, Banedanmark, consisten en la electrificación de 1.400 kms de vías férreas, la sustitución de los sistemas de comunicación y señalización, y la modernización de 200 pasos a nivel. Por ejemplo, el programa de electrificación ha recibido una asignación presupuestaria de 1.600 millones de euros en el periodo 2014-2026.

Aparte de estos proyectos, las 4 principales ciudades danesas: Copenhague, Århus, Odense y Aalborg, están realizando proyectos de metro (Copenhague) y tranvías ligeros. En estos momentos hay licitaciones en marcha en los proyectos de tranvía ligero de Odense y el anillo de Copenhague. Este último por ejemplo tendrá una longitud de 28 kilómetros y dispondrá de 28 estaciones.

EDIFICIOS SINGULARES: LOS SUPERHOSPITALES

En este apartado vamos a centrarnos en la reforma del servicio sanitario, que conlleva la concentración del servicio en un menor número de super-hospitales. En total se van a construir o ampliar 32 hospitales en todo el país. En el momento de escribir este artículo, octubre de 2016, algunos de los proyectos se encuentran ya en un avanzado estado de construcción y licitación, mientras algunos aún están pendientes de licitar. Entre estos últimos destacan los Hospitales de Køge, Bisbebjerg, Gødstrup y Hillerød, cada uno con un presupuesto de entre 300 y 500 millones de euros. Otros proyectos de menor envergadura son los hospitales de Viborg, Hvidovre, Horsens, Esbjerg, Åbenrå y Odense, aproximadamente de entre 100 y 150 millones de euros cada uno. Según la priorización realizada por un panel de expertos en 2008-2010 se eligieron 16 proyectos para ser cofinanciados por el Fondo de Calidad creado

por el gobierno central. El resto de proyectos (16) son financiados por las regiones.

PROYECTOS TIC: SMART CITY Y DIGITALIZACIÓN

Tanto el gobierno como las regiones y los ayuntamientos de Dinamarca están interesados en liderar el desarrollo de las TIC, sobretodo en aplicaciones de Smart City y digitalización.

Las principales ciudades danesas tienen la aspiración de convertirse en Smart cities y están desarrollando conceptos y proyectos a los que invitan a participar a empresas suministradoras de soluciones o a operadores. Estos proyectos tienen una dimensión moderada pero tienen una utilidad interesante para empresas suministradoras de equipos y sistemas así como para integradores de soluciones. Por un lado sirven como banco de pruebas de los productos y soluciones de la empresa y por otro lado son una herramienta efectiva para posicionarse como suministrador destacado cuando se liciten los grandes proyectos.

Como ejemplo de este tipo de proyectos se pueden mencionar el Street Lab de Copenhague (foto) o el campo de pruebas para sistemas de iluminación exterior, DOLL, en Albertslund.

Las ciudades danesas de Copenhague, Aarhus, Aalborg, Vejle, Kalundborg, Sorø y Hillerød son miembros de una o ambas alianzas internacionales que agrupan a las Smart cities: OASC y SCC, y colaboran activamente con ciudades de otros países en su desarrollo. Por ejemplo la ciudad de Aarhus colabora con Santander y Londres en el proyecto europeo Organicity.

En cuanto a la digitalización, el gobierno de Dinamarca lleva 15 años desarrollando junto al resto de administraciones públicas del

país, la estrategia de digitalización nacional. De hecho en 2016 se inició un nuevo periodo de planificación, hasta 2020, que contiene 33 medidas para implementar la digitalización en todas las esferas de la sociedad. Esta estrategia sostenida en el tiempo le ha valido a Dinamarca ser el líder europeo en digitalización, según el Índice de la Economía y Sociedad Digital realizado anualmente por la Comisión Europea. De hecho, este liderazgo se vio recompensado en Mayo de 2015 cuando Dinamarca fue nombrada sede del Secretariado para la Estandarización de la Compra Pública Electrónica.

El mayor eco mediático ha sido sin embargo para la propuesta de que Dinamarca sea el primer país en eliminar el dinero físico, y como primer paso que los comerciantes de ciertos establecimientos pudieran negarse a aceptar el pago en metálico a partir del 1 de enero de 2016.



LICITACIONES Y CONTRATOS DE CONSTRUCCIÓN EN DINAMARCA

En este capítulo se facilita información general sobre los concursos públicos y los contratos de construcción en Dinamarca.

CONCURSOS PÚBLICOS EN DINAMARCA

En Dinamarca, al igual que en los demás países de la Unión Europea, es requisito obligado y fundamental que el Estado, los municipios u otras entidades sujetas al derecho público convoquen concursos públicos para los proyectos de construcción.

INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LAS LICITACIONES EN CURSO

Es relativamente sencillo para los profesionales y las empresas constructoras extranjeras obtener información general sobre los proyectos públicos en Dinamarca respecto de los que se ha convocado una licitación. En la página web www.udbud.dk (udbud = sacar a concurso) se ofrece una relación de todos los concursos públicos convocados en Dinamarca.

En dicha página web se facilita una lista (únicamente disponible en danés y actualizada

diariamente) de las licitaciones nacionales y comunitarias.

La empresa en cuestión puede seleccionar en la página web aquellos criterios de búsqueda que mejor se adapten a sus condiciones. Asimismo la página ofrece un servicio gratuito que le remitirá notificaciones automáticas por correo electrónico cuando se publique una nueva licitación que se adapte a su perfil.

Dicha página web permite asimismo identificar otros proveedores con los que poder presentar una oferta conjunta.

El registro danés de licitaciones www.udbud.dk enumera todos los concursos públicos en Dinamarca y ofrece información periódica y gratuita a través del correo electrónico sobre las distintas convocatorias a licitadores.

LA OBLIGACIÓN DE CONVOCAR UNA LICITACIÓN

La normativa danesa vigente en materia de licitaciones obliga al Estado, los municipios y otras entidades sujetas al derecho público a realizar una convocatoria pública a licitadores

para la adjudicación de contratos con un presupuesto mínimo de 67.000 EUR.

Los contratos de servicios y adquisición de bienes convocados por entidades estatales cuyo presupuesto sea de 134.200 EUR o superior, así como los contratos de servicios y adquisición de bienes convocados por entidades municipales cuyo presupuesto ascienda a un mínimo de 207.000 EUR también son susceptibles de publicación en todo el territorio de la Unión Europea.

El pliego de licitación debe indicar los criterios en base a los cuales el licitador será seleccionado, es decir, si el contrato se adjudicará a la oferta más barata o a la más apropiada.

REQUISITOS DE LA OFERTA

Al presentar una oferta, el licitador deberá observar los requisitos señalados en el pliego de licitación. Por su parte, el organismo que convoque el concurso deberá rechazar aquellas ofertas que no cumplan con los requisitos establecidos en dicho pliego de licitación.

Nótese el carácter estricto de los requisitos relativos a la precisión de las ofertas. Si el licitador debe probar la calidad de su servicio y lo hace de una forma que diverge de los requisitos establecidos por el organismo que convoca el concurso, entonces dicho organismo deberá rechazar la oferta del licitador.

Esta misma tónica es la que reina incluso cuando la prueba presentada por el licitador es mejor que la prueba exigida a tenor del pliego de licitación. El cumplimiento de las normas de contratación queda regulado por la Ley danesa sobre el cumplimiento de la normativa en materia de licitación (*Lov om håndhævelse af udbudsreglerne*) y lo supervisa en primera instancia la Comisión

de reclamaciones relativas a licitaciones (*Klagenævnet for udbud*).

Se recomienda que la oferta no sea redactada únicamente por el equipo técnico, sino que en su redacción participe un equipo de expertos jurídicos que garantice el estricto cumplimiento de los requisitos relativos al pliego de licitación.

PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIÓN EN CASO DE ERROR EN LA CONVOCATORIA A LICITADORES

Cuando se presente una reclamación ante la Comisión de reclamaciones relativas a licitaciones, la Comisión no examinará oficialmente qué normas de contratación han sido infringidas.

En consecuencia, se recomienda analizar detenidamente qué normas de contratación han podido ser vulneradas antes de presentar la reclamación, así como exponer por escrito y de forma pormenorizada en la propia reclamación los argumentos justificativos. La reclamación deberá redactarse siguiendo el formato del cuerpo de una demanda válida en procesos judiciales —es decir, deberá contener un análisis preciso y pormenorizado de los hechos y los fundamentos de derecho— dado que la Comisión únicamente formula observaciones sobre declaraciones de hechos.

Se recomienda solicitar el asesoramiento de un abogado para preparar una reclamación. Cuando se adjudique un contrato en base a un incumplimiento de la normativa en materia de contratación, los licitadores cuyas ofertas hayan sido rechazadas podrán reclamar daños y perjuicios. No obstante, la ejecución de demandas de indemnización a menudo resulta ineficaz pues los licitadores cuyas ofertas han

sido rechazadas no logran presentar pruebas suficientes en relación con la magnitud de la pérdida sufrida.

Cuando se adjudique un contrato en base a un incumplimiento de la normativa en materia de contratación, y siempre que se trate de un incumplimiento grave, la Comisión podrá dejar sin efecto los contratos ya otorgados de modo que la licitación deba convocarse nuevamente.

Los licitadores no seleccionados que deseen formular sus observaciones durante el curso de la licitación deberán respetar un período suspensivo de 10 días (en el caso de las comunicaciones electrónicas) y de 15 días (en el resto de comunicaciones escritas).

Dicho período suspensivo dará inicio tan pronto como el contrato quede adjudicado por escrito. Durante ese período de tiempo no podrá celebrarse ningún acuerdo final con el licitador preferente; los licitadores cuyas ofertas no hayan sido seleccionadas podrán solicitar a la Comisión que otorgue efecto suspensivo a su reclamación, evitando así la adjudicación del contrato. Acto seguido la Comisión deberá decidir, en un procedimiento de vía rápida, si la conclusión final del contrato se puede o no retrasar en el ínterin.

En su fallo final, la Comisión de reclamaciones relativas a licitaciones puede considerar un contrato nulo e incluso imponer sanciones millonarias al organismo que haya convocado la licitación.

Durante el denominado período suspensivo de 10 o 15 días las reclamaciones remitidas a la Comisión de reclamaciones relativas a licitaciones (*Klagenævnet for udbud*) puede impedir la adjudicación definitiva de un contrato al licitador escogido.

CONTRATOS DE CONSTRUCCIÓN

La legislación danesa no incluye disposiciones generales sobre los contratos de obras. De hecho, el derecho urbanístico se fundamenta primordialmente en principios generales no escritos del derecho en materia de obligaciones. Si el promotor inmobiliario danés y la empresa constructora extranjera no eligen la ley aplicable, entonces la legislación danesa resultará de aplicación.

En la práctica, la mayoría de contratos de construcción se rigen en Dinamarca por las condiciones generales establecidas en AB 92 y ABT 93 que se describen a continuación.

La gran mayoría de contratos de construcción se rigen en Dinamarca por las condiciones generales establecidas en AB 92 y ABT 93 cuyos articulados están disponibles en inglés.

AB 92 Y ABT 93

Las Condiciones generales para la realización de obras y provisión de suministros en el sector de la construcción (*AB 92: Almindelige betingelser for arbejder og leverancer i bygge- og anlægsvirksomheder*) y las Condiciones generales de los contratos llave en mano (*ABT 93: Almindelige Betingelser for Totalentreprise*) son condiciones tipo en el sector de la construcción danés. Sin embargo, dichas condiciones sólo resultan de aplicación si las partes contratantes las pactan de forma expresa.

Asimismo, las partes contratantes pueden acordar libremente —y con frecuencia así lo hacen— divergencias respecto de las distintas cláusulas de las condiciones tipo.

Sin duda se recomienda analizar las condiciones detenidamente antes de suscribir un contrato de construcción. AB 92 y ABT 93 difieren en varios aspectos de las disposiciones habituales en otros Estados miembros de la Unión Europea.

PROVISIÓN DE GARANTÍA

En la práctica en Dinamarca se aplica un sistema diferente para la provisión de garantía que en otros países de la UE.

Salvo pacto en contrario, a tenor de AB 92 la empresa constructora deberá depositar una garantía —generalmente una garantía bancaria— equivalente al 15% de la suma del contrato, en un plazo de 8 días a contar desde la formalización del contrato. Tras la aceptación formal o entrega de la obra esta garantía se reduce al 10% de la suma del contrato y al 2% una vez transcurrido un año desde la aceptación formal.

La garantía presentada por la empresa constructora vence de forma definitiva 5 años desde la aceptación formal.

A petición de la empresa constructora, el promotor deberá depositar una garantía equivalente al importe medio de tres pagos mensuales por las obras y en cualquier caso, como mínimo, una garantía equivalente al 10% de la suma del contrato, en el plazo de 8 días a contar desde la formalización del mismo.

Las disposiciones exactas en materia de provisión de garantía por parte del promotor y de la empresa constructora quedan establecidas en los artículos 6-7 de ABT 93 y AB 92. La Asociación danesa de Constructores (*Dansk Byggeri*) publica en su página web (www.danskbyggeri.dk) cláusulas tipo relativas a la provisión de dicha garantía.

PAGOS

AB 92 exige el pago mensual de las obras que están siendo acometidas. No obstante, las partes pueden consensuar un calendario de pagos.

Asimismo deberá emitirse una factura final en el plazo de 25 días a contar desde de la aceptación formal, la cual deberá pagarse en el plazo máximo de 15 días desde su recepción.

En Dinamarca no existen las modalidades de pagos a plazos, pagos anticipados o similares.

Las disposiciones exactas sobre las obligaciones de pago habituales pueden consultarse en la Parte C de ABT 93 y en la Parte D de AB 92.

DERECHO A DETENER LAS OBRAS EN CASO DE QUE NO SE EFECTÚE EL PAGO

La empresa constructora tendrá derecho a detener las obras de construcción en caso de no recibir el pago correspondiente a los importes adeudados y si dicha empresa constructora ha instado por escrito al promotor a que efectúe el pago en un plazo de 5 días.

Sin embargo, la interrupción de las obras siempre conlleva el riesgo de que la empresa constructora incumpla el calendario previsto para la finalización de las mismas, si posteriormente se revela que el promotor tenía derecho a rechazar el pago.

Las disposiciones exactas relativas al derecho a detener las obras de construcción quedan establecidas en el artículo 23 de ABT 93 y AB 92.

PRÓRROGA DE PLAZOS

La empresa constructora y el promotor inmobiliario tienen derecho a prorrogar los plazos que rigen sus obligaciones; por ejemplo en caso de:

- Fuerza mayor, acción sindical, cierre patronal, daños a la propiedad.
- Condiciones climáticas extremas.
- Órdenes públicas o prohibiciones impuestas por organismos públicos.

La empresa constructora y el promotor inmobiliario deberán notificarse mutuamente y por escrito las circunstancias que podrían dar lugar a una prórroga de los plazos.

A tenor de AB 92, la empresa constructora tendrá derecho a rescindir el acuerdo si se producen retrasos significativos por parte del promotor o de otras empresas.

Las disposiciones exactas relativas a la posibilidad de prorrogar los plazos límite quedan establecidas en la Parte D de ABT 93 y en la Parte E de AB 92.

SANCIONES CONTRACTUALES

Las sanciones contractuales en caso de incumplimiento requieren de acuerdo expreso a tal efecto, por lo que éstas no forman automáticamente parte integral de ABT 93 o AB 92. De acordarse sanciones contractuales, ello generalmente excluirá la posibilidad de reclamar adicionalmente una indemnización por daños y perjuicios.

Como regla general, el importe de la penalización contractual dependerá del volumen de la construcción. Normalmente se acordará un importe máximo de entre el 5% y el 15% de la suma del contrato.

ACEPTACIÓN FORMAL

Inmediatamente antes de la finalización de las obras la empresa constructora deberá remitir un aviso de finalización al promotor inmobiliario indicando la fecha exacta de finalización.

Por su parte el promotor inmobiliario deberá convocar una reunión para proceder a la aceptación formal en un plazo de 10 días a contar desde la fecha de finalización. Si no se convoca tal reunión para la aceptación formal, ello significará que el proyecto de construcción se considerará aceptado en esa fecha.

El promotor inmobiliario deberá asimismo elaborar un protocolo de aceptación formal.

Las disposiciones exactas relativas a la aceptación formal (también denominada “entrega”) quedan establecidas en la Parte E de ABT 93 y en la Parte F de AB 92.

DEFECTOS

Con arreglo a AB 92, se habla de defectos cuando las obras no se han realizado de conformidad con lo estipulado en los contratos o cuando las mismas no se corresponden con las normas técnicas reconocidas. Los defectos deberán notificarse en el momento de la aceptación formal. Si los defectos notificados no se subsanan en el período de tiempo establecido, el promotor podrá disponer que dichos defectos sean subsanados a cargo de la empresa constructora.

Asimismo y a tenor de AB 92, deberá realizarse una inspección de las obras 1 año y 5 años después de la aceptación formal. Los defectos que se identifiquen en esas ocasiones deberán ser subsanados por la empresa constructora.

Las normas en materia de defectos quedan establecidas en la Parte F de ABT 93 y en la Parte G de AB 92.

CONTROVERSIAS RELATIVAS A LA CONSTRUCCIÓN

Las controversias relativas a la construcción que se derivan de los defectos o de otros motivos reciben un tratamiento diferente en Dinamarca que en muchos otros países.

En aplicación de AB 92, la resolución de controversias relativas a la construcción corresponde normalmente en Dinamarca a la Junta de arbitraje para la construcción (*Voldgiftsnævnet for bygge- og anlægsvirksomhed*) de Copenhague (o en otro lugar de Dinamarca siempre que así lo acuerden las partes).

La Junta de Arbitraje se compone de un experto jurídico —por lo general un juez de un tribunal de la jurisdicción ordinaria danesa— y de expertos en el campo de la construcción. Las resoluciones dictadas por la Junta de arbitraje para la construcción son finales por lo que no es posible interponer recurso de apelación.

La Parte I de ABT 93 y la Parte J de AB 92 incluyen disposiciones pormenorizadas sobre las “Controversias”.

OBTENCIÓN DE PRUEBAS EN EL ÁMBITO DE LAS CONTROVERSIAS RELATIVAS A LA CONSTRUCCIÓN EN DINAMARCA

Incluso antes de un procedimiento arbitral formal, las partes podrán solicitar a la Junta de arbitraje para la construcción (*Voldgiftsnævnet for bygge- og anlægsvirksomhed*) el nombramiento de un experto que evalúe los defectos, el cual podrá elaborar un dictamen pericial antes de que tenga lugar el procedimiento arbitral. El dictamen pericial puede servir para establecer el daño y puede asimismo constituir el fundamento de las negociaciones sobre un acuerdo.





OBRAS DE CONSTRUCCIÓN EN DINAMARCA

Como regla principal, la participación en obras de construcción en Dinamarca constituye un establecimiento permanente que conlleva responsabilidades fiscales en materia del impuesto de sociedades y requisitos de registro. Por ello, cuando la actividad empresarial constituya un establecimiento permanente será necesario elegir una entidad corporativa. En este caso, la elección de la entidad corporativa dependerá en gran medida de la normativa empresarial y fiscal de dicha entidad. La elección de la entidad corporativa se abordará con detenimiento más adelante.

Los proveedores de servicios extranjeros que no tengan un establecimiento permanente en Dinamarca deberán igualmente realizar el registro en el llamado “Registro RUT”,

ESTABLECIMIENTO PERMANENTE

El establecimiento permanente a efectos fiscales se constituye cuando la actividad empresarial se realiza desde un lugar de negocios fijo y dicha actividad goza de un cierto grado de permanencia.

Como regla principal, las obras de construcción o la participación en un proyecto de construcción constituirán un establecimiento permanente a efectos fiscales daneses desde el primer momento. Dado que no existe un convenio para evitar la doble imposición entre Dinamarca y España, este principio queda inalterado.

En consecuencia, si usted es un empresario del sector de la construcción y su domicilio se encuentra en España es importante que tenga en cuenta los requisitos fiscales y de registro que le resultarán de aplicación desde el primer momento cuando participe en proyectos de construcción en Dinamarca.

Subproveedores

A pesar de que un subcontrato relativo a un proyecto de construcción se celebre entre dos entidades extranjeras seguirá siendo

válida la regla principal del establecimiento permanente —también respecto de los subproveedores— si la ejecución del contrato tiene lugar en Dinamarca.

Del mismo modo, si el subproveedor únicamente suministra una parte del proyecto seguirá siendo válida la regla principal del establecimiento permanente. Sin embargo, si la realización del proyecto se basa únicamente en el suministro de mano de obra, la normativa en materia de contratación temporal de mano de obra resultará de aplicación (véase el apartado 3 infra).

Excepciones

Hay algunas excepciones a esta regla principal en las que *no* se plantea un establecimiento permanente en relación con:

- instalaciones utilizadas exclusivamente con fines de almacenamiento, exposición o entrega de bienes,
- instalaciones empresariales utilizadas exclusivamente para la compra de bienes o la obtención de información para la empresa,
- instalaciones empresariales utilizadas exclusivamente con fines publicitarios, para facilitar información o para el desarrollo de otras actividades similares.

Por cuestión de principios, cada actividad de construcción se evalúa de forma independiente a la hora de determinar si ésta constituye o no un establecimiento permanente sujeto a responsabilidades fiscales en Dinamarca. Por el contrario, si existe una relación económica o geográfica entre las actividades de construcción (por ejemplo, la construcción de un conjunto de casas adosadas) se evaluarán las obras en su totalidad.

ELECCIÓN DE LA ENTIDAD CORPORATIVA

Siempre que se determine que la actividad empresarial realizada en Dinamarca constituye un establecimiento permanente existirá la obligación de efectuar el registro correspondiente a efectos fiscales. Por ello es necesario sopesar cuál es la entidad corporativa más apropiada, que podrá ser una de las siguientes:

- 1) Una oficina de representación (establecimiento permanente).
- 2) Una sociedad mercantil (*A/S* o *ApS*).

Como excepción a esta regla principal, un proyecto de construcción de duración limitada no está obligado a registrar una sucursal a efectos corporativos, sólo a efectos fiscales. Dado que en tales casos resultarán de aplicación otro tipo de registro, la mayoría de empresas de construcción extranjeras deciden registrar una sucursal o una sociedad.

SUCURSAL FRENTE A SOCIEDAD LIMITADA

En general existen dos diferencias principales entre una sucursal y una sociedad:

- 1) **Transparencia fiscal:** las sucursales son transparentes desde el punto de vista fiscal —esto es, la sucursal se grava tanto en Dinamarca como en el país de la entidad matriz, a saber, España.

Por una parte, algunas empresas constructoras extranjeras prefieren tal transparencia fiscal al objeto de deducir en su país de origen los gastos que se originen durante el período de construcción. Por otra parte, la doble imposición podría acarrear consecuencias negativas dado que no existe un convenio para evitar la doble imposición entre España y Dinamarca.

Por consiguiente, la exoneración de la doble imposición sólo puede concederse de acuerdo a una norma general de crédito, lo cual significa que los impuestos pagados en España pueden deducirse de los impuestos daneses.

Dependiendo del caso puede resultar más eficiente constituir una sociedad danesa, pues dicha sociedad únicamente será gravada por los ingresos daneses sin que se produzca una doble imposición.

- 2) **Responsabilidad:** en el caso de una sucursal, la oficina central —la empresa extranjera— es la única responsable de las obligaciones de la sucursal. En el caso de una sociedad (*A/S* o *ApS*), la responsabilidad se limita al valor de las acciones suscritas —50.000 DKK (*ApS*) o 500.000 DKK (*A/S*). Si bien la participación en proyectos de construcción a menudo requiere el depósito de garantías, éstas generalmente se limitan a un determinado importe y a determinadas partes. En consecuencia, la limitación de responsabilidad de una sociedad será válida para todos los demás acreedores respecto del proyecto.

Asimismo, constituir una sociedad suele ser mucho más rápido y más sencillo que constituir una sucursal. La nueva sociedad puede constituirse y estar lista para comenzar en pocas horas, mientras que el proceso de constitución de una sucursal puede prolongarse durante varias semanas y resultar más costoso. Cabe asimismo destacar que no existe ningún requisito en materia de residencia de los socios directivos locales de una sociedad.

Es sencillo constituir una sociedad (*ApS* o *A/S*) de un día para otro y no es preciso disponer de un equipo directivo a nivel local.

La constitución de una sociedad danesa puede ofrecer muchas ventajas desde el punto de vista fiscal y en cuanto a los costes, en comparación a la constitución de una sucursal.

SOCIEDAD EN PARTICIPACIÓN (JOINT VENTURE)

De igual modo puede constituirse una sociedad en participación entre la empresa constructora extranjera y una danesa, o entre dos o más empresas extranjeras. Existe la posibilidad de elegir entre los siguientes principales tipos de sociedades en participación:

- 1) **Sociedad colectiva** (*interessentskab [I/S]*): las sociedades colectivas son transparentes a efectos fiscales daneses. Se considerará que la entidad extranjera participa a través de un establecimiento permanente (sucursal), según se describe anteriormente. Los socios de la sociedad en participación serán responsables de forma solidaria de todas las obligaciones de dicha sociedad en participación.
- 2) **Sociedad comanditaria** (*partnerselskab [P/S]* o *kommanditselskab [K/S]*): las sociedades limitadas son transparentes a efectos fiscales de forma análoga a las sociedades colectivas. Sin embargo, los socios son únicamente responsables hasta un importe acordado equivalente a su participación en la sociedad comanditaria.
- 3) **Una sociedad** (*A/S* o *ApS*): si la sociedad en participación está estructurada como

una sociedad entonces no existe doble imposición, en el bien entendido de que la sociedad es una entidad fiscal independiente. La responsabilidad de los socios queda limitada a sus acciones en la sociedad.

REGISTRO RUT

Si la empresa extranjera ha constituido una sucursal o una sociedad en Dinamarca no es preciso inscribirlas en el Registro RUT o Registro de proveedores de servicios extranjeros (*Register for udenlandske tjenesteydere*).

No obstante, si la empresa extranjera suministra únicamente mano de obra, o si por otros motivos no debe constituir una sucursal o una sociedad, dicha empresa extranjera deberá inscribirse en el Registro RUT.

El Registro RUT es un registro independiente para aquellas empresas extranjeras que prestan servicios en Dinamarca sin haber constituido una sociedad domiciliada en dicho país.

Al margen de inscribir la empresa extranjera en el citado Registro, los nombres y apellidos de los diversos empleados contratados por dicha empresa para realizar el trabajo en Dinamarca deberán asimismo quedar inscritos en el Registro RUT. Nótese que la multa que puede imponerse por no efectuar la debida inscripción en el Registro RUT asciende a un mínimo de 10.000 DKK (1.350 EUR).

El Registro RUT es de acceso público y lo emplean los sindicatos daneses como “lista de control” de las empresas extranjeras que participan en el mercado danés. Las empresas inscritas en el Registro suelen ser investigadas por las autoridades danesas con más frecuencia que las empresas danesas.

El Registro Mercanti (*Erhvervsstyrelsen*) es el organismo responsable del Registro.

A continuación se señala la información que deberá presentarse ante el Registro RUT:

- Nombre y dirección (domicilio social) de la empresa extranjera que se pretende inscribir.
- Número CVR (código del registro mercantil) o número SE (número de identificación fiscal), en su caso.
- Fecha de inicio y fecha prevista para la finalización de la actividad en Dinamarca.
- Lugar de prestación de los servicios.
- Persona de contacto en Dinamarca de la sociedad que deba registrarse.
- Código NACE (Nomenclatura estadística de actividades económicas de la Comunidad Europea).
- Identidad de los empleados contratados y duración del trabajo en Dinamarca.

La inscripción en el Registro RUT se puede realizar de forma electrónica en www.virk.dk. El despacho jurídico NJORD Law Firm le puede brindar asistencia con este proceso.

IMPUESTO DE SOCIEDADES

Tanto el establecimiento permanente (sucursal) como la sociedad danesa están sujetos al pago del impuesto sobre sociedades al tipo del 22%. La desgravación de los gastos profesionales, así como la depreciación de determinados activos pueden reducir el tipo impositivo en vigor. Según algunas normas específicas, los impuestos sobre los beneficios relativos a proyectos de construcción pueden posponerse hasta que el proyecto sea definitivo.

A diferencia de muchos otros países, los empresarios prácticamente no deben cotizar a la seguridad social (únicamente 1.000 EUR al año por empleado). En la mayoría de países, las cargas sociales a menudo suponen un desembolso de hasta el 30% del salario del empleado.

Las operaciones entre sociedades y pagos de un grupo con establecimiento permanente o sociedad en Dinamarca deben observar las normas danesas que regulan los precios de transferencia. En Dinamarca, la normativa en materia de precios de transferencia se rige de conformidad con las directrices de la OCDE. Las pequeñas y medianas empresas no están sujetas a los requisitos de documentación, pero sí a la aplicación del principio de plena competencia. Si se considera que el contribuyente es un “grupo grande” —es decir, que el grupo consolidado cuenta con (i) más de 250 empleados y (ii) activos con un valor mínimo de 125 millones DKK (aproximadamente 16.800 millones EUR) o una facturación superior a los 250 millones DKK (aproximadamente 33.600 millones EUR)— será preciso presentar la documentación íntegra relativa a los precios de transferencia.

La Agencia Tributaria danesa (SKAT) pone a disposición para su consulta en su página web (www.skat.dk/SKAT.aspx?old=213873&lang=US) varios folletos sobre cuestiones fiscales disponibles en inglés.

FISCALIDAD EN MATERIA DE CONTRATACIÓN TEMPORAL DE MANO DE OBRA

La fiscalidad en materia de contratación temporal de mano de obra se aplica

principalmente cuando no existe una entidad jurídica en Dinamarca; es decir, cuando la actividad comercial de la empresa extranjera es de tal naturaleza que no se contempla la constitución de ningún establecimiento permanente en Dinamarca.

Esta normativa especial danesa resulta de aplicación a los empleados alquilados por empresas extranjeras directamente a la sociedad constituida en Dinamarca. El cliente asume todos los derechos a instruir a los empleados y pagará un cargo por servicio a la empresa extranjera la cual seguirá pagando el salario local al empleado. Una actividad de esta índole no suele constituir un establecimiento permanente en Dinamarca para la empresa extranjera.

Sin embargo, en ese caso el empleado estará sujeto a la fiscalidad danesa en materia de contratación temporal de mano de obra si trabaja en Dinamarca durante un período de tiempo de hasta 6 meses.

Ello supondrá que el cliente deberá retener el impuesto de contratación temporal de mano de obra por importe del 30% más la cotización a la seguridad social por un total del 35,6%. Estas cuantías deberán retenerse del pago del cargo por servicio a la empresa extranjera, salvo que se dé a conocer el salario real pagado al empleado.

El impuesto de contratación temporal de mano de obra conllevará una doble imposición ya que el salario del empleado que le pague la empresa extranjera también será gravado a nivel local. Dado que no existe un convenio para evitar la doble imposición entre España y Dinamarca, no cabrá la exoneración de dicha doble imposición en Dinamarca. Asimismo, el impuesto de contratación temporal de mano de obra se considera un impuesto final danés por lo que no se concederá deducción

alguna. De igual modo, la norma general de crédito danesa no se aplicará respecto de los impuestos pagados en el extranjero.

Para evitar estas consecuencias adversas con frecuencia se recomienda que la empresa extranjera constituya una sucursal o sociedad danesa que sea la que lleve a cabo las operaciones. En ese caso, generalmente no resultará de aplicación el impuesto de contratación temporal de mano de obra.

El impuesto de contratación temporal de mano de obra no resulta de aplicación a los acuerdos con subcontratistas si las autoridades danesas los consideran “acuerdos independientes con subcontratistas”, si bien ello dependerá de cada caso concreto.

IVA

Las empresas que comercian con bienes o prestan servicios en Dinamarca están sujetas a la obligación de darse de alta en el censo del IVA. El IVA en Dinamarca es del 25%.

Incluso cuando la empresa constructora no cuente con un “establecimiento comercial” en Dinamarca, por cuestión de principios la actividad realizada en Dinamarca estará igualmente sujeta al IVA.

Sin embargo, la disposición relativa a la inversión del sujeto pasivo se aplica a las obras de construcción acometidas por empresas extranjeras que no cuentan con un establecimiento comercial en Dinamarca a efectos fiscales; lo cual significa que la empresa danesa y no así la empresa constructora extranjera debe cargar el IVA.

La disposición relativa a la inversión del sujeto pasivo no se aplica si la empresa extranjera realiza otras actividades en Dinamarca que están sujetas al IVA; a saber, comercia con particulares.

En términos prácticos, la disposición relativa a la inversión del sujeto pasivo significa que la factura del trabajo realizado en Dinamarca debe ser emitida por la empresa constructora extranjera *sin* IVA a empresa danesa. El código de identificación fiscal (*momsnummer*) de la empresa danesa deberá indicarse en la factura, la cual deberá asimismo incluir la declaración: “la venta está sujeta a la inversión del sujeto pasivo. El receptor es responsable del IVA”.

La Agencia Tributaria danesa (*SKAT*) pone a disposición para su consulta en su página web (www.skat.dk/skat.aspx?old=2122141&vid=0&lang=us) un folleto sobre cuestiones relativas al IVA disponible en inglés.

SEGURIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN EN DINAMARCA

Las normas de seguridad en obras de construcción en Dinamarca gozan de una gran importancia. Si bien, en principio, las actividades comerciales en Dinamarca no requieren de un permiso comercial, algunas actividades realizadas en las obras de construcción están sujetas a la obtención de un permiso. Las disposiciones danesas que estipulan la obligación de que exista un comité de seguridad en las obras de construcción de más de un determinado número de trabajadores y las disposiciones en materia del seguro de accidentes laborales difieren asimismo de las normativas correspondientes en otros países de la Unión Europea.

El Consejo de Seguridad en el Puesto de Trabajo en el Sector de la Construcción (*Branchearbejdsmiljørådet for Bygge & Anlæg*), en colaboración con la Autoridad danesa del Entorno Laboral (*Arbejdstilsynet*) ha elaborado un manual en inglés sobre seguridad en el puesto de trabajo en el sector de la construcción, el cual está disponible de forma gratuita en <http://haandbogen.info/>.

Si desea obtener más información (*en inglés*) visite: www.byggesikkerhed.dk.

PERMISOS EXIGIDOS A PERSONAS FÍSICAS Y JURÍDICAS

En principio existe en Dinamarca el libre comercio; no obstante cabe señalar que se necesitan unos permisos especiales en ciertos oficios - realización de trabajos eléctricos, sanitarios y de instalación de gas. El permiso para la realización de tales trabajos es otorgado por la Autoridad de Seguridad Tecnológica danesa (*Sikkerhedsstyrelsen*).

Asimismo deberá presentarse un certificado de buena conducta y acreditar la existencia de un sistema de gestión de calidad certificado (por ejemplo, la certificación ISO).

Las obras que impliquen consideraciones en materia de seguridad sólo podrán acometerse una vez se acredite poseer una formación adicional o 2 años de experiencia práctica. La emisión de los permisos corresponde a la Autoridad danesa del Entorno Laboral (*Arbejdstilsynet*). De entre las actividades que requieren un permiso figuran:

- Obras que impliquen el uso de amianto.
- Montaje de andamios.
- Instalación de ascensores.
- Operativa con carretillas elevadoras.
- Operativa con grúas.
- Obras que impliquen el uso de refrigerantes.
- Obras que impliquen el uso de sistemas de calderas.
- Trabajos de soldadura.

La página web de la Autoridad de Seguridad Tecnológica danesa (*Sikkerhedsstyrelsen*) ofrece información en inglés sobre las obligaciones pertinentes para la obtención de permisos: www.sik.dk/Global/English

SEGURIDAD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

Las empresas que cuenten con más de 10 empleados tendrán la obligación de establecer un comité de seguridad (*“sikkerhedsudvalg”*) integrado por representantes de la empresa y representantes de los trabajadores, al objeto de garantizar la seguridad en el puesto de trabajo.

Corresponde al comité de seguridad la planificación y provisión de información sobre las medidas de seguridad, así como garantizar su cumplimiento.

La Autoridad danesa del Entorno Laboral (*“Arbejdstilsynet”*) realiza inspecciones de los puestos de trabajo y las obras de construcción con el fin de verificar el cumplimiento de las medidas de seguridad preceptivas.

La página web de la Autoridad danesa del Entorno Laboral (*Arbejdstilsynet*) ofrece varios folletos en inglés, alemán, polaco y lituano relativos a la seguridad en obras de construcción: <http://engelsk.arbejdstilsynet.dk/en>

SEGURO DE ACCIDENTES LABORALES

La empresa es responsable de las consecuencias derivadas de una enfermedad que afecten al empleado por causa de un accidente laboral y tiene la obligación legal de contratar el seguro correspondiente. Las compañías de seguros danesas ofrecen paquetes de seguros.

El importe de las primas de seguro anuales dependerá de la actividad concreta que el empleado realice. Las primas anuales aproximadas correspondientes a empleados contratados a tiempo completo, por ejemplo, son las siguientes:

- Obrero de la construcción 1.300 EUR
- Carpintero 1.100 EUR
- Albañil 1.000 EUR
- Fontanero o instalador del gas 900 EUR
- Pintor 700 EUR
- Electricista 600 EUR





VEHÍCULOS MOTORIZADOS EN DINAMARCA

Visto desde un prisma internacional, el impuesto de matriculación de un vehículo a motor en Dinamarca es muy elevado (hasta el 150% del valor del vehículo). El carácter estricto de la legislación a este respecto garantiza que, en la práctica, dicho impuesto sea efectivamente pagado.

Por regla general, para poder utilizar un vehículo motorizado en Dinamarca éste debe estar inscrito en el Registro danés de Vehículos Motorizados (*Motorregistret*) y debe concederse un permiso que autorice su uso. Las personas que residan en Dinamarca deberán obtener un permiso para hacer uso de su vehículo en un plazo de 14 días a contar desde la fecha en que el mismo haya sido importado al país. La normativa es ciertamente complicada para garantizar que en la mayoría de los casos este elevado impuesto de matriculación en Dinamarca se pague.

El *leasing*, por su parte, ofrece muchas ventajas desde el punto de los costes.

OBLIGACIONES Y COSTES ASOCIADOS A LA MATRICULACIÓN

TURISMOS COMO VEHÍCULOS DE EMPRESA

Por lo general en Dinamarca es imposible estar exento de matricular los vehículos motorizados, aunque se argumente que el vehículo se utiliza como “vehículo de empresa”, cuando el propietario o usuario sea extranjero.

Los vehículos a motor cuyo **dueño** resida o tenga su sede en Dinamarca deben estar inscritos en el Registro danés de Vehículos Motorizados (*Motorregistret*). Esto también se aplica cuando el propietario, por ejemplo una empresa constructora, no tiene su sede en Dinamarca pero a efectos fiscales se considera que opera un establecimiento comercial en dicho país.

Por otra parte, la obligación de matricular el vehículo también resulta de aplicación cuando el lugar de residencia, sede o establecimiento

comercial del **usuario**, no así el propietario del vehículo, se encuentra en Dinamarca. El “usuario” del vehículo a motor es la persona que lo utiliza —incluso si solamente se va a hacer uso del vehículo a corto plazo.

Las personas que están inscritas en el Registro Civil danés (*Det Centrale Personregister*) y que en consecuencia disponen de un número de identificación personal danés (*CPR-Nummer*) tienen su lugar de residencia en Dinamarca en base únicamente a su inscripción en el Registro Civil.

Se considerarán asimismo residentes en Dinamarca aquellas personas que no estén inscritas en el Registro Civil danés pero que hayan residido un mínimo de 185 días en Dinamarca en los últimos 12 meses.

En consecuencia, la gran mayoría de los vehículos de empresa que se pongan a disposición de los empleados que residen en Dinamarca estarán sujetos al impuesto de matriculación danés.

La obligación de matricular los vehículos extranjeros en Dinamarca se hace efectiva a los 14 días de que el vehículo haya sido importado a Dinamarca por primera vez.

VEHÍCULOS COMERCIALES CON “MATRÍCULAS AMARILLAS”

Es posible matricular los vehículos motorizados cuyo peso total no supere las 4 toneladas con las denominadas “matrículas amarillas” (*gule plader*). El impuesto de matriculación de este tipo de vehículos es inferior. En este caso, el vehículo a motor deberá estar equipado específicamente para el transporte de mercancías (por ejemplo, como una furgoneta de reparto) y deberá mostrar claramente el nombre y el número CVR (código del registro mercantil) del usuario, quien generalmente suele ser el propietario del vehículo.

Cuando se solicite la matriculación de este tipo de vehículos motorizados deberá indicarse el uso exacto que se hará del vehículo. En caso de que el vehículo vaya a ser también utilizado a título personal habrá de pagarse un impuesto independiente y adicional por ese uso privado.

El impuesto de matriculación de las furgonetas de reparto con matrículas amarillas asciende al 50% del valor del importe total de matriculación superior a 17.500 DKK (aproximadamente 2.350 EUR).

En el caso de las furgonetas de reparto con un peso total de más de 2,5 toneladas, el impuesto de matriculación equivale al 30% del importe total de matriculación superior a 34.100 DKK (aproximadamente 4.600 EUR) si:

- la furgoneta de reparto está equipada con carrocería (*er åben*), o
- la furgoneta de reparto no está fabricada con una ventana detrás del asiento del conductor en el lado izquierdo del vehículo.

Lo mismo se aplica a los vehículos cuyo peso total es de entre 3 y 4 toneladas; sin embargo, el impuesto de matriculación no podrá superar las 56.800 DKK (aproximadamente 7.650 EUR).

“VEHÍCULOS ESPECIALES”

Existen algunos tipos de vehículos motorizados que, si bien deben estar inscritos en el Registro danés de Vehículos Motorizados, están exentos de la obligación de pagar el impuesto de matriculación. Entre estos vehículos figuran:

- **Vehículos mixtos adaptables** (*mandskabsvogne*):
Los vehículos mixtos adaptables son vehículos de motor construidos y equipados para el transporte de personas

y materiales. La cabina del conductor debe estar equipada para alojar un mínimo de 4 pasajeros con al menos un asiento detrás de los asientos delanteros. Asimismo, la cabina del conductor debe quedar separada del compartimiento de carga. Por su parte, el compartimiento de carga debe ser de mayor tamaño que la cabina del conductor. El vehículo sólo podrá ser utilizado para transportar materiales y herramientas a los puestos de trabajo de la empresa o para transportar a personas que trabajen en la empresa del propietario o usuario del vehículo. El vehículo de motor no podrá ser utilizado para el transporte privado de pasajeros. El nombre y el número CVR (código del registro mercantil) de la empresa deberán mostrarse claramente en el vehículo.

- **Vehículos tractores** (*trækkraft for køretøjer eller arbejdsredskaber*):

Los vehículos tractores están equipados principalmente para remolcar otros vehículos de motor o herramientas, y para hacer las funciones de vehículo tractor de otros vehículos que estén sujetos a matriculación.

- **Herramientas** (*arbejdsredskab*):
Herramientas hace referencia a vehículos a motor equipados principalmente como herramientas y utilizados exclusivamente como tales. Las quitanieves son un ejemplo de estas “herramientas”.

- **Otras máquinas de construcción:**
La maquinaria de construcción y las grúas que alcancen una velocidad máxima de 30 km/h no tienen la obligación de pagar el impuesto de matriculación de vehículos motorizados.

USO DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS EN LEASING

En principio, los vehículos motorizados en *leasing* deben estar igualmente matriculados en Dinamarca con arreglo a las mismas normas que los demás vehículos. Este punto se aplica asimismo a los vehículos motorizados en *leasing* con empresas de *leasing* extranjeras.

No obstante, *previa* solicitud ante la Agencia Tributaria danesa (*SKAT*) ésta puede autorizar el pago de un impuesto de matriculación proporcional para vehículos en *leasing* destinados a un uso en Dinamarca durante un período de tiempo limitado, la duración del *leasing*. Los requisitos son a que:

- el vehículo sea propiedad de una empresa de *leasing*,
- el vehículo esté alquilado a una persona o empresa en Dinamarca durante un período de tiempo limitado, y
- exista el correspondiente contrato escrito.

El contrato debe estar redactado en danés o haber sido traducido al danés por un traductor autorizado. Además, la ley exige que el contrato establezca unas condiciones determinadas.

El impuesto de matriculación se determina en base al valor del vehículo de motor respecto del que se abona el impuesto. Dependiendo de la edad del vehículo a motor, cada mes habrá de pagarse el 2% (0-3 meses), el 1% (3-36 meses) o el 0,5% (más de 36 meses) del impuesto total de matriculación.

Si las partes desean renovar el contrato de *leasing* deberán entonces notificarlo a la Agencia Tributaria danesa con una antelación mínima de 14 días al vencimiento del plazo del arrendamiento, y en ese momento deberá existir ya un nuevo contrato para el período de prórroga.

Las normas a este respecto son harto complicadas por lo que se recomienda encarecidamente solicitar asesoramiento al despacho jurídico NJORD Law Firm acerca del procedimiento.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

Tanto el propietario como el usuario son responsables de forma solidaria de las multas que puedan imponerse.

El incumplimiento de las normas conlleva la aplicación de una multa equivalente al doble del importe del impuesto de matriculación, la cual deberá pagarse adicionalmente al impuesto de matriculación; además el vehículo será confiscado.

Es evidente que el incumplimiento de las normas conlleva la aplicación de unas sanciones bastante severas.

PROCESO DE MATRICULACIÓN

Para matricular un vehículo extranjero en Dinamarca, el seguro de responsabilidad civil deberá contratarse con una compañía de seguros danesa.

Asimismo, un centro de inspección de vehículos danés deberá realizar la correspondiente inspección técnica, así como una inspección al objeto de determinar el impuesto de matriculación. Durante dicha inspección se establecerá la identidad, el kilometraje, el equipo y el estado general del vehículo de motor.

A partir de ese momento ya se podrá inscribir el vehículo de forma electrónica en el Registro danés de Vehículos Motorizados (*Motorregistret*).

IMPUESTO DE MATRICULACIÓN DE VEHÍCULOS MOTORIZADOS NUEVOS Y USADOS

En el caso de los vehículos de motor nuevos, el impuesto de matriculación se calcula en base al precio de compra. Un vehículo de motor se considerará “nuevo” si tiene menos de 2.000 kilómetros.

Aquellos vehículos que hayan recorrido más de 2.000 kilómetros se considerarán vehículos “usados”, si bien la edad del vehículo es irrelevante.

La Agencia Tributaria danesa (*SKAT*) calcula el impuesto de matriculación de los vehículos de motor usados en base al precio de mercado del vehículo en el momento de su venta a un consumidor de Dinamarca. El precio obtenido se compara entonces con el precio original de un nuevo vehículo y la pérdida del valor

CÁLCULO DEL IMPUESTO

Por una cuestión de principios, el impuesto de matriculación supone el 105% del valor del vehículo a motor hasta un máximo de 82.800 DKK (aproximadamente 11.100 EUR) y el 150% de la cuantía que supere esa cifra.

En el cálculo del valor pueden efectuarse deducciones en relación al equipo de seguridad, etc.

Por otra parte, existe una deducción del impuesto de matriculación en el caso de vehículos de motor con bajo consumo de combustible. Al impuesto de matriculación se le deducirán 4.000 DKK (aproximadamente 550 EUR) por cada km que supere los 16 km/l de gasolina (18 km/l de gasóleo).

PAGO TRIMESTRAL EN CASO DE ESTANCIA TEMPORAL EN DINAMARCA

Previa solicitud, la Agencia Tributaria podrá autorizar el pago trimestral del impuesto de matriculación de los vehículos motorizados matriculados en Dinamarca por un período de

tiempo limitado. El requisito previo para ello es que el vehículo de motor sea propiedad de un ciudadano extranjero y sea utilizado por esa persona únicamente durante una estancia temporal en Dinamarca.

Junto al pago de la primera cuota trimestral deberá asimismo abonarse un depósito equivalente a una cuota trimestral.

El impuesto de matriculación se determinará en base al valor del vehículo de motor respecto del que se abona el impuesto. Dependiendo de la edad del vehículo a motor, cada mes habrá de pagarse el 2% (0-3 meses), el 1% (3-36 meses) o el 0,5% (más de 36 meses) del impuesto total de matriculación.

La obligación de matricular el vehículo de motor vencerá tan pronto como finalice la estancia temporal en Dinamarca; la Agencia Tributaria danesa devolverá el depósito y reembolsará los importes pagados en exceso.

OBLIGACIÓN DE SEÑALIZAR AQUELLOS VEHÍCULOS DESTINADOS AL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS

Los vehículos motorizados destinados al transporte de mercancías cuyo peso total no supere las 4 toneladas y que se utilicen exclusivamente con fines comerciales deberán estar claramente señalizados en el lateral con el nombre o logotipo de la empresa, así como con el número CVR de la empresa.

Lo mismo se aplica a los vehículos motorizados en *leasing*.

El incumplimiento de esta obligación se castiga con una multa de 5.000 DKK (670 EUR) y con multas superiores en caso de reincidencia.



ENTORNO LABORAL EN DINAMARCA

Dinamarca cuenta con la legislación laboral (en términos de contratación y despido) más flexible de toda la Unión Europea y muchos aspectos del mercado laboral danés difieren respecto del mercado laboral de otros países comunitarios, sobre todo en lo concerniente a la interacción entre sindicatos, asociaciones de empresarios y el Estado danés —por ejemplo, en relación con las cargas sociales y el modelo de flexiguridad, aspectos que se abordarán más detenidamente a continuación.

MERCADO LABORAL DANÉS

FLEXIGURIDAD: EL “MODELO DANÉS”

Dinamarca se enorgullece de haber inventado el modelo danés de “flexiguridad” (que surge de la unión de los términos “flexibilidad” y “seguridad”). Este término compuesto describe un triunvirato entre los sindicatos, las asociaciones de empresarios y el Estado. Los sindicatos y las asociaciones de empresarios ofrecen oportunidades de empleo flexibles, caracterizadas por la facilidad a la hora de

contratar y despedir a empleados. Por su parte, el Estado proporciona un sistema seguro y estable, desde el punto de vista del bienestar social, así como oportunidades adicionales de formación para aquellos empleados que han sido despedidos.

En concreto en lo que respecta a los aspectos del bienestar social cabe mencionar que en Dinamarca los empresarios —más allá del pago del salario propiamente dicho— prácticamente no deben cotizar a la seguridad social, a diferencia de como sucede en otros países. En la mayoría de otros países, las cuotas a la seguridad social suponen un desembolso de hasta el 30% del salario del empleado. Es importante conocer esta particularidad especialmente cuando se quiera presentar una oferta en el marco de un concurso público danés, dado que no será preciso calcular una carga social alta en la relación de costes de la oferta.

Por tanto, en Dinamarca los sindicatos aceptan el concepto de “contratación y despido” puesto que —en términos generales— esto favorece la existencia de un mercado laboral flexible. Cabe asimismo destacar que en Dinamarca no existe ninguna legislación que proteja al empleado frente a un despido.

El “modelo danés” sólo puede funcionar si las partes negociadoras de los convenios colectivos laborales acuerdan unas condiciones laborales razonables en el contexto de los convenios colectivos y realizan un seguimiento de dichas condiciones. Uno de los objetivos de este modelo es ofrecer estabilidad, la cual efectivamente se garantiza cuando son los sindicatos los que negocian las condiciones laborales y no cuando éstas vienen determinadas por la legislación, dado que la legislación laboral será entonces independiente del cambio de gobierno.

En consecuencia, aquellas condiciones laborales que no hayan sido consensuadas por las partes negociadoras de los convenios colectivos laborales daneses generarán cierto escepticismo entre los sindicatos. No obstante, a los sindicatos —en su mayoría— les preocupa evitar el *dumping social* por lo que son relativamente moderados si los comparamos con los sindicatos de otros países.

SINDICATOS Y ASOCIACIONES DE EMPRESARIOS

En principio, ni el empresario ni el empleado están obligados a afiliarse a las asociaciones de empresarios ni a los sindicatos, respectivamente. En consecuencia, las condiciones laborales pueden negociarse libremente.

Sin embargo, a las partes negociadoras de los convenios colectivos laborales —y más concretamente a los sindicatos— les interesa lograr un alto grado de organización y afiliación. Los empresarios pueden afiliarse a una de las asociaciones de empresarios —y estar por tanto directamente al amparo de las condiciones que rigen los convenios colectivos laborales— o pueden suscribir sus propios “acuerdos empresariales” con un sindicato.

En Dinamarca, la afiliación sindical se sitúa en el 70%. Mientras que casi todos los trabajadores obreros se encuentran amparados por las condiciones de los convenios colectivos, lo mismo no es necesariamente cierto en el caso de los empleados de oficinas.

La Asociación danesa de Constructores (*Dansk Byggeri*) es la principal asociación de empresarios del sector de la construcción. Por su parte, el sindicato principal para los trabajadores del sector de la construcción es el Fælles Faglig Forbund (comúnmente denominado “3F”).

La página web de Dansk Byggeri (www.danskbyggeri.dk/english) ofrece información adicional en inglés sobre la afiliación a esta asociación de empresarios.

VARIAS CATEGORÍAS DE EMPLEADOS

En Dinamarca se distingue entre trabajadores obreros, empleados de oficinas y otros asalariados.

Por norma general, los convenios colectivos laborales se aplican a los **trabajadores** obreros. Los **empleados** se rigen por una legislación concreta: la Ley danesa en materia de empleados asalariados (*Funktionærloven*) y —en la medida de lo acordado— por las disposiciones de un convenio colectivo laboral.

La legislación por la que se rigen los empleados (la Ley danesa en materia de empleados asalariados) es el instrumento jurídico más importante en derecho laboral. La mayoría de las disposiciones son de obligado cumplimiento en lo relativo a las relaciones laborales de los empleados.

La determinación de los empleados a los que se aplica esta legislación se realiza a tenor de la relación que consta en dicha legislación, según la cual los empleados de oficinas y las personas que supervisan e instruyen a otros empleados están dentro del ámbito de la legislación. En el caso concreto del sector de la construcción, esta legislación abarcaría por ejemplo a al manager de la obra, pero no al jefe de obra.

La definición exacta de empleado —en el sentido de la legislación danesa— puede consultarse en el artículo 1 de la Ley danesa en materia de empleados asalariados.

Entre los **otros tipos de asalariados** figuran, por ejemplo, los directores generales —quienes no están amparados por las leyes por las que se rigen los empleados, ni por los convenios colectivos. Este tipo de personal ejecutivo goza de una amplia libertad de contratación.

En base al principio de igualdad de trato, los trabajadores temporales (*vikarer*) gozan de los mismos derechos que los demás empleados de una empresa.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y COMITÉ DE EMPRESA

En las grandes empresas, los representantes de los trabajadores (*tillidsrepræsentanter*) con derechos especiales en virtud de los convenios colectivos correspondientes también son elegidos por los sindicatos.

En virtud del derecho danés, los empleados de las entidades empresariales tienen derecho a elegir a la mitad de los miembros del órgano de control (por ejemplo, el consejo de supervisión) si la entidad empresarial

ha contado con al menos 35 empleados en los últimos tres años y *sólo* si la empresa dispone de un consejo de administración. Las sociedades de responsabilidad limitada (ApS) pueden constituir una sociedad únicamente con una junta ejecutiva —y por tanto sin consejo de administración— lo que implicará la ausencia del derecho de representación de los trabajadores.

Téngase en cuenta que los representantes de los trabajadores mencionados anteriormente gozan de cierta protección especial frente al despido, siempre y cuando ocupen el puesto de representante de los trabajadores.

TRABAJADORES (OBREROS)

LEY APLICABLE

La ley aplicable está sujeta, ante todo, al tipo de trabajo que se realiza en este caso, y más concretamente a si se trata de un trabajador desplazado o si está contratado a nivel local. Los trabajadores desplazados se rigen inicialmente por la ley aplicable a su contrato original. Sin embargo, si el trabajador posteriormente trabaja de forma permanente en Dinamarca, entonces se registrará por las disposiciones protectoras de la legislación danesa aplicable o por el correspondiente convenio colectivo laboral.

El personal contratado a nivel local se rige por el principio de que las disposiciones obligatorias del derecho danés no pueden ser eludidas mediante acuerdo con el empresario sobre la aplicación de la legislación de otro Estado miembro.

En aplicación de las disposiciones vigentes en la Unión Europea, no podrá colocarse a un trabajador en un puesto inferior que en virtud de las disposiciones obligatorias aplicables en el país donde dicho trabajador generalmente

desempeña su cargo. No obstante cabe resaltar que en Dinamarca apenas existen disposiciones legales preceptivas aplicables a los trabajadores.

En consecuencia, los sindicatos daneses tratan de hacer cumplir sus convenios colectivos locales de la forma más exhaustiva posible para todos los trabajadores contratados en Dinamarca.

PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

Cabe la posibilidad de que, en el momento de la contratación, se solicite la presentación de un certificado de buena conducta (*straffeattest*). En él se enumeran todos los delitos contemplados en el Código Penal danés durante un período de 5 años tras la finalización del castigo. Téngase en cuenta que no está permitido formular las siguientes preguntas en una entrevista de trabajo:

- Embarazo (y planes al respecto).
- Creencias religiosas, orientación sexual, opiniones políticas, etc.
- Número de días cogidos en caso de baja por enfermedad.
- Enfermedad, salvo que guarde relevancia con el puesto en cuestión.
- Situación económica, salvo que guarde relevancia con el puesto en cuestión.

CONTRATO DE TRABAJO

De acuerdo con la legislación danesa, es requisito preceptivo que todos los trabajadores estén provistos de un contrato de trabajo. Debido a la naturaleza especial del sistema de derecho laboral danés, la mayoría de cuestiones laborales no están reguladas por ley, sino por los convenios colectivos laborales en vigor. La observancia de estos convenios colectivos depende de si el profesional está amparado por los mismos.

El despacho jurídico NJORD Law Firm puede brindarle asistencia con la redacción de los contratos de trabajo estándar.

HORARIO LABORAL

La legislación danesa no prevé ningún requisito mínimo legislativo respecto del horario laboral, pero sí una media máxima de 48 horas en un plazo de cuatro meses. Al margen de este requisito legislativo, el horario laboral suele regularse de forma más concreta en los convenios colectivos en vigor.

REMUNERACIÓN

El derecho danés no prevé ningún salario mínimo; sin embargo, los convenios colectivos suelen establecer un salario mínimo determinado.

Normalmente los convenios colectivos establecen disposiciones pormenorizadas sobre los sueldos y salarios. Por regla general, a las empresas extranjeras no les resulta sencillo comprender las complicadas disposiciones y mucho menos aplicarlas correctamente en la práctica, por lo que al despacho jurídico NJORD Law Firm le complacerá poder brindarle asistencia a este respecto.

VACACIONES

Un trabajador tiene derecho a 25 días de vacaciones por año vacacional. No obstante, el trabajador sólo recibirá el salario vacacional si esos días de vacaciones se devengaron durante el año natural anterior.

Por regla general, los trabajadores no perciben ninguna remuneración por parte de la empresa durante sus vacaciones; en lugar de ello, éstos perciben un salario vacacional equivalente al 12,5% del que fue su salario durante el año de cálculo precedente.

La empresa debe abonar el salario vacacional en la cuenta vacacional del empleado (*feriekonto*). Cuando el trabajador coge vacaciones, el pago del salario vacacional se extrae de dicha cuenta.

Las disposiciones en materia de vacaciones diferencian entre el año en que se devengan los días de vacaciones (el año natural) y el “año vacacional” (que va desde el 1 de mayo hasta el 30 de abril).

El trabajador deberá notificar sus días de vacaciones 3 meses antes de que se realicen las vacaciones principales (los primeros 15 días de vacaciones). Los días restantes de vacaciones (las vacaciones que resten una vez disfrutados esos 15 días) deben anunciarse con un mes de antelación.

Una vez que el trabajador haya disfrutado de 20 días de vacaciones, éste podrá guardar los días restantes para disfrutarlos durante el siguiente año vacacional; no obstante, esto estará sujeto a que el trabajador y la empresa lleguen al correspondiente acuerdo el 30 de Septiembre —o con anterioridad a esa fecha— una vez finalizado el año vacacional. Los convenios colectivos pueden establecer disposiciones divergentes.

Normalmente, el salario vacacional se abona más o menos al mismo tiempo que cuando se cogen las vacaciones. En determinados casos es posible abonar el salario vacacional sin haber cogido las vacaciones:

- Antes del inicio del año vacacional, siempre que el salario vacacional no supere las 1.500 DKK (200 EUR) una vez deducidos los impuestos correspondientes y la contribución al mercado de trabajo.
- Al término del año vacacional, siempre que el salario vacacional no supere las

750 DKK (100 EUR) una vez deducidos los impuestos correspondientes y la contribución al mercado de trabajo.

- Siempre que el trabajador abandone el mercado laboral danés; por ejemplo, cuando regrese a su país de origen.
- Al término del año vacacional, siempre que el salario vacacional no equivalga a más de 2.250 DKK (300 EUR).

En la página web www.karnovgroup.dk podrá consultar, previo pago, la traducción inglesa de la Ley danesa sobre vacaciones (*ferieloven*).

PERMISO POR ENFERMEDAD Y POR MATERNIDAD

Tanto las madres como los padres tienen derecho a coger un permiso tras el nacimiento de un hijo.

Las trabajadoras gestantes tienen derecho a 4 semanas de permiso por maternidad antes del nacimiento. Después del parto la madre dispone de 2 semanas de baja por maternidad obligatoria, tras lo cual podrá coger 12 semanas más de permiso por maternidad y posteriormente tendrá derecho a coger un mínimo de 32 semanas más de permiso parental.

La futura madre deberá notificar a la empresa, con una antelación mínima de 3 meses a la fecha en la que esté previsto que dé a luz, cuándo prevé coger su baja por maternidad; y a más tardar 8 semanas después del nacimiento la madre deberá informar a la empresa sobre la duración prevista de su permiso por maternidad.

El padre, por su parte, tiene derecho a coger dos semanas de permiso parental durante las primeras 14 semanas posteriores al nacimiento del hijo y tiene asimismo derecho a coger un mínimo de 32 semanas de permiso parental. En ese sentido deberá informar a la empresa con una antelación mínima de 4 semanas a la fecha de inicio del permiso parental.

Las normas anteriores se aplican inicialmente al derecho de coger una excedencia, siempre que medie notificación. La cuestión de si se puede y, de poderse, durante cuánto tiempo es posible percibir la remuneración de forma continuada se rige por el convenio colectivo correspondiente y vigente.

EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Dinamarca cuenta con una de las legislaciones laborales más flexibles, especialmente en lo que respecta a la contratación y despido de empleados.

Por norma general, el único desembolso relativo a la extinción de la relación laboral es el pago del salario habitual del trabajador durante el plazo de preaviso; en ese sentido cabe señalar que no existe obligación de pagar ningún tipo de indemnización por despido una vez transcurrido el plazo de preaviso. En caso de despido de un trabajador, el plazo de preaviso varía en función del convenio colectivo aplicable. Con todo, los plazos de preaviso ante el despido de un trabajador son considerablemente más breves que los que se aplican a los empleados.

Según un convenio colectivo tipo del sector de la construcción, los trabajadores que lleven prestando servicio en la empresa durante menos de 6 meses podrán ser despedidos con efecto inmediato.

Cuando la antigüedad del trabajador es igual o superior a 6 meses, el plazo de preaviso en

caso de despido suele ser de entre 14 y 70 días, en función de la duración de la relación laboral. Si el trabajador tiene 50 años o más en la fecha de despido y si el mismo lleva empleado en la empresa danesa entre 9 y 12 años, entonces el plazo de preaviso será de entre 90 y 120 días.

Por su parte, los trabajadores pueden rescindir su relación laboral con un preaviso de entre 7 y 28 días, dependiendo de la duración de la relación laboral.

DESPIDOS COLECTIVOS

Cuando se deba ejecutar un despido colectivo habrán de observarse varias obligaciones en materia de información y negociación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley danesa sobre despidos colectivos (*Lov om masseafskedigelse*). La Ley danesa sobre despidos colectivos se fundamenta en la correspondiente Directiva de la Unión Europea (1998/59/CE).

En virtud de la legislación danesa, los siguientes tipos de despido —si se producen en un período de 30 días— se considerarán despidos colectivos:

- despido de un mínimo de 10 empleados de una empresa cuya plantilla cuente con entre 20 y 100 empleados,
- despido de al menos el 10% de los empleados de una empresa cuya plantilla cuente con entre 100 y 300 empleados, y
- despido de un mínimo de 30 empleados de una empresa cuya plantilla cuente con al menos 300 empleados.

La normativa danesa sobre despidos colectivos es menos restrictiva que la de otros países. Cuando los despidos colectivos estén planificados, el único requisito para la empresa será el de iniciar y celebrar negociaciones con las diferentes partes sin que exista obligación

de obtener el consentimiento de dichas partes.

De entrada deben celebrarse por adelantado negociaciones con los consejos laborales regionales (en cada caso para la región Norte, Sur o Centro, o Zelandia).

Al margen de ello deberán celebrarse negociaciones con los representantes de los trabajadores a la mayor brevedad posible; en ellas se abordará la viabilidad de evitar o limitar el despido colectivo, así como la posibilidad de mitigar las consecuencias de tales despidos garantizando las medidas de bienestar social —concretamente la asistencia a través de la recolocación en otro puesto de trabajo o una nueva formación.

Si las negociaciones resultan infructuosas, entonces puede procederse al despido según el procedimiento previsto —no existiendo, por tanto, obligación como tal de que medie consentimiento real por parte del representante sindical de los trabajadores, sino sólo la exigencia de que se celebre una negociación relativa al despido.

La modalidad exacta del procedimiento en materia de despidos colectivos queda establecida en el artículo 291 de la legislación pertinente (*Lov om masseafskedigelse*) del 22 de marzo de 2010.

EMPLEADOS (DE OFICINAS)

Como ya se ha señalado anteriormente, Dinamarca cuenta con una de las legislaciones laborales más flexibles, especialmente en lo que respecta a la contratación y despido de empleados, de toda la Unión Europea.

El siguiente apartado versa sobre la situación jurídica básica de los empleados en el mercado laboral danés.

Contrariamente a la situación jurídica de los trabajadores, en la mayoría de casos las distintas cuestiones se rigen por las disposiciones legales correspondientes.

LEY APLICABLE

La ley aplicable está sujeta, ante todo, al tipo de trabajo que se realiza y más concretamente a si se trata de un trabajador desplazado o si está contratado a nivel local.

Los empleados desplazados se rigen inicialmente por la ley aplicable a su contrato original. Sin embargo, si el empleado posteriormente trabaja de forma permanente en Dinamarca, entonces se regirá por las disposiciones protectoras de la legislación danesa aplicable.

El personal contratado a nivel local se rige por el principio de que las disposiciones obligatorias del derecho danés no pueden ser eludidas mediante acuerdo con el empresario sobre la aplicación de la legislación de otro Estado miembro.

En aplicación de las correspondientes disposiciones vigentes en la Unión Europea, no podrá colocarse a un empleado en un puesto inferior que en virtud de las disposiciones obligatorias aplicables en el país donde dicho empleado normalmente desempeña su cargo.

PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN

El procedimiento de contratación se rige por las mismas normas citadas en el anterior apartado relativo a los trabajadores véase página 40.

CONTRATO DE TRABAJO

No es requisito preceptivo redactar un contrato de trabajo tanto en inglés (o en el idioma del empleado) como en danés.

No obstante, cuando el contrato de trabajo únicamente está redactado en uno de los dos idiomas, a menudo se vislumbra que al menos una de las partes no ha entendido correctamente ciertos aspectos del contrato en el momento de su formalización. Sin duda esta no es la forma más acertada de iniciar una buena relación de trabajo.

Por tanto, es necesario saber si el trabajador entiende inglés; si ese es el caso, entonces el contrato podrá redactarse únicamente en ese idioma. De redactarse el contrato de trabajo en dos idiomas será preciso recalcar de qué idioma prevalecerá en caso de surgir discrepancias.

Según la legislación danesa en materia del contrato de trabajo (*Ansættelsesbevisloven*), la empresa debe informar al empleado por escrito sobre las condiciones de su relación laboral. En consecuencia, las siguientes condiciones deberán formar parte del contrato de trabajo:

- Nombre y dirección de la empresa y del empleado.
- Lugar de trabajo.
- Descripción de las funciones y responsabilidades del empleado o del cargo a ocupar por éste.
- Fecha de inicio de la relación laboral.
- Duración de la relación laboral: Cuando la relación laboral no tenga una duración limitada habrán de indicarse los plazos de preaviso tanto de la empresa como del empleado; por ejemplo, mediante referencia a la legislación danesa que regula las cuestiones que afectan a los empleados.

- El derecho del empleado a coger vacaciones.
- Salario.
- Horario laboral diario y semanal.
- Convenios colectivos que regulan la relación laboral.
- Otros aspectos importantes de la relación laboral.

Las modificaciones posteriores de estos puntos deberán notificarse al empleado por escrito.

Si la empresa no emite una carta oferta podrá imponérsele el pago de una indemnización de entre 200 y 1.300 EUR al empleado.

HORARIO LABORAL

No existe ninguna legislación que regule el horario laboral semanal per se, sólo los convenios colectivos. Según los convenios colectivos la semana laboral generalmente es de 37 horas. Al margen de esto, las partes pueden acordar libremente el horario laboral semanal. El contrato de trabajo deberá disponer la existencia de una compensación pecuniaria o de días libres para compensar las horas extraordinarias trabajadas.

El empleado deberá ser informado de cualquier modificación relativa al horario laboral, así como de los plazos de preaviso aplicables cuando se extinga la relación laboral.

REMUNERACIÓN

Cuando la relación laboral no se rija por un convenio colectivo —lo que sucede a menudo— el salario será una cuestión susceptible de negociación entre las partes.

Existe asimismo la obligación de pagar salarios igualitarios respecto de las mismas funciones. Si la empresa paga un salario inferior a un empleado frente a los demás empleados sin

un motivo objetivo, el empleado que reciba el trato desigual tendrá derecho a reclamar el importe diferencial.

VACACIONES

De conformidad con la Ley danesa sobre vacaciones, el empleado tiene derecho a 25 días (5 semanas) de vacaciones anuales a disfrutar en el curso del año vacacional (que va del 1 de mayo al 30 de abril). El derecho a percibir el salario durante los períodos vacacionales se devenga en el año trabajado (que va del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior) y se multiplica por 2,08 días por mes natural.

Por ejemplo, si el empleado trabaja en la empresa desde noviembre de 2015, éste tendrá derecho a unas vacaciones parciales remuneradas ($2 \times 2,08 = 4,16$ días) a disfrutar en el período comprendido entre el 1 de mayo de 2016 y el 30 de abril de 2017, pero no antes. El empleado tendrá derecho a percibir el salario completo durante las vacaciones que disfrute en el siguiente año vacacional —esto es, del 1 de mayo de 2017 al 30 de abril de 2018— dado que entonces dicho empleado habrá trabajado los 12 meses de 2016.

Igualmente, el empleado tendrá derecho a percibir un suplemento vacacional equivalente al 1% del salario percibido el año anterior. La empresa deberá desembolsar el suplemento vacacional de forma simultánea al inicio de las vacaciones principales —esto es, normalmente junto con el salario de abril o mayo.

Por otra parte, la mayoría de los convenios colectivos confieren al empleado el derecho a recibir 5 días más de vacaciones (*Feriefridage*), de modo que el número total de vacaciones será de 30 días. Sin embargo, si la relación laboral no está amparada por ningún convenio colectivo, la cuestión de los días adicionales de vacaciones es una condición susceptible

de negociación contractual. En consecuencia, no es requisito preceptivo de la legislación danesa conceder esos 5 días adicionales de vacaciones, si bien lo habitual es concederlos.

Dado que el año vacacional no es idéntico al año natural, las vacaciones no se disfrutan necesariamente en el contexto de la misma relación laboral en la que se devengaron dichos días de vacaciones. Por tanto, en Dinamarca el devengo del derecho vacacional no está vinculado a una relación laboral existente, sino que más bien se “guarda” para el futuro. Cuando un empleado cambie de puesto de trabajo, la empresa que precedentemente le haya contratado pagará la asignación vacacional en la llamada cuenta vacacional para que el empleado pueda retirar dicha asignación vacacional estando ya inmerso en su nueva relación laboral.

En la página web www.karnovgroup.dk podrá consultar, previo pago, la traducción inglesa de la Ley danesa sobre vacaciones (*ferieloven*).

PERMISO POR ENFERMEDAD Y POR MATERNIDAD

Faltar al trabajo por motivo de enfermedad es una razón de peso.

En lo que respecta al permiso por maternidad se aplican las mismas disposiciones que las citadas en el apartado véase pág. 41. relativo a trabajadores. De conformidad con la legislación danesa que rige las cuestiones que afectan a los empleados, éstos tienen derecho a percibir el pago continuado de su salario en lo que dure el permiso parental.

EXTINCIÓN

De conformidad con la Ley danesa en materia de empleados asalariados, el plazo de

preaviso en caso de despido por parte de la empresa es de entre 1 y 6 meses, dependiendo de la duración de la relación laboral, como se indica a continuación:

- 1 mes hasta el término del 5º mes de empleo.
- 3 meses hasta el término del 33º mes de empleo (2 años y 9 meses).
- 4 meses hasta el término del 68º mes de empleo (5 años y 8 meses).
- 5 meses hasta el término del 103º mes de empleo (8 años y 7 meses).
- Más allá de eso, el plazo de preaviso será de 6 meses.

El empleado, por su parte, podrá rescindir su contrato de trabajo dando un preaviso de 1 mes, con independencia de su antigüedad en la empresa.

Las partes contratantes podrán acordar un período de prueba de hasta 3 meses durante el cual cualquiera de ellas podrá extinguir la relación laboral, siempre que medie un preaviso de 14 días.

De conformidad con la Ley danesa en materia de empleados asalariados es requisito preceptivo que, una vez transcurrido un año de trabajo en la empresa, la extinción de la relación laboral por parte de la empresa se fundamente en motivos legítimos. Por motivos legítimos se entiende, por ejemplo, que el empleado no rinda lo esperado o que la empresa extinga la relación debido a un proceso de reestructuración o de reducción de plantilla, etc. Los procesos de reestructuración o de reducción de plantilla se consideran siempre motivos legítimos de una extinción.

El empleado que haya sido despedido sin un motivo legítimo podrá interponer una demanda de indemnización por despido

equivalente a un máximo de la mitad del salario durante el período de preaviso hasta un máximo de 6 meses. La empresa deberá demostrar que existen razones objetivas que sustenten el despido del empleado.

Asimismo, la extinción de una relación laboral no requiere del consentimiento de un sindicato u otro tercero. De igual modo tampoco es requisito preceptivo basar la extinción en el principio de “el primero en entrar es el último en salir”.

En caso de despido y cuando la antigüedad en la empresa sea de 12, 15 o 18 años, el empleado tendrá el derecho obligatorio a recibir una indemnización por despido equivalente a 1, 2 o 3 meses de salario respectivamente.

La protección ante un despido se deriva de la Ley de Igualdad de Trato (*ligestningsloven*). Una trabajadora gestante que se vea despedida podrá reclamar a la empresa una indemnización significativa si ésta no puede demostrar que el despido no guarda relación con el embarazo. La protección especial ante los despidos se aplica asimismo a los representantes de los empleados (*tillidsrepræsentanter*) y a los responsables de la seguridad de los empleados (*sikkerhedsrepræsentanter*).

Es posible despedir a un empleado con efecto inmediato en caso de comisión de una falta grave; sin embargo y por regla general, este caso requiere asimismo de un aviso previo por escrito al empleado.

Cuando exista voluntad de despido por parte de la empresa ante un período prolongado de enfermedad (una ausencia que se prolongue durante 120 días en los últimos 12 meses), la empresa podrá acordar con el empleado un plazo de preaviso más breve (1 mes).

Puede consultar las anteriores disposiciones en materia de extinción y despido en los artículos 2, 2a y 2b de la Ley danesa en materia de empleados asalariados (*funktionærloven*).

DESPIDOS COLECTIVOS

La información facilitada en el anterior apartado en referencia a los trabajadores también se aplica a los despidos colectivos de empleados véase página 42. No se hace distinción alguna a este respecto entre trabajadores y empleados.

TRIBUNALES CON JURISDICCIÓN PARA DIRIMIR CONFLICTOS LABORALES EN DINAMARCA

El derecho danés, a diferencia de la legislación de otros Estados miembros de la Unión Europea, no prevé la existencia de una magistratura de trabajo, sino que los tribunales de la jurisdicción ordinaria — para ser exactos, los tribunales de Primera Instancia (*byret*)— tienen competencia para dirimir conflictos laborales entre empresarios y empleados.

En el caso de que el empleado emprenda acciones legales

Una empresa constructora cuya sede o sucursal se encuentre en Dinamarca podrá ser demandada en dicho país; de hecho, incluso cuando ésta carezca de sede o sucursal en Dinamarca podrá ser demandada si el empleado que emprende acciones legales ha desempeñado sus funciones en este país.

Cuando el empleado desempeñe su cargo en diferentes lugares —por ejemplo, si trabaja en otro Estado miembro de la UE, así como en Dinamarca— entonces dicho empleado podrá

demandar a la empresa en el país en el que esté ubicado el establecimiento comercial que le ha contratado.

En el caso de que la empresa emprenda acciones legales

Por el contrario, la empresa únicamente podrá emprender acciones legales en el lugar de residencia del empleado.

Acuerdo sobre el fuero competente

Únicamente será posible acordar un fuero distinto de los descritos anteriormente si permite al empleado emprender acciones legales o si se llega al acuerdo una vez surgida la controversia.

Para Dinamarca, el lugar exacto en el que se debe dirimir un litigio entre un empresario y un empleado viene determinado por la Normativa de la Unión Europea 44/2001.

Existe un juzgado de lo social especial (*Arbejdsretten*), que es de hecho un tribunal arbitral establecido por las partes negociadoras de los convenios colectivos laborales y que tiene competencia para mediar en las controversias que se rigen por los convenios colectivos.

PERMISO DE RESIDENCIA Y PERMISO DE TRABAJO EN DINAMARCA

Los ciudadanos de la Unión Europea no requieren de un permiso de residencia ni de trabajo.

Por otra parte, los ciudadanos comunitarios pueden pasar hasta 3 meses en Dinamarca sin necesidad de registrarse. Si están buscando empleo, este período se amplía a 6 meses.

Sólo si el empleado comunitario permanece en Dinamarca durante más de 3 meses deberá entonces solicitar a la Oficina Estatal (*Statsforvaltningen*) la emisión de un certificado de registro (*registreringsbevis*).

El formulario para la obtención del certificado de registro se encuentra disponible en: http://www.statsforvaltningen.dk/stats_resources/810.pdf

Para poder trabajar en Dinamarca, los empleados extranjeros deberán obtener un número de identificación personal —el denominado número CPR (*CPR-Nummer*)— en el Registro Civil danés (*Det Centrale Personregister*), el cual es necesario para obtener el documento de identificación fiscal (electrónico).

El número de identificación personal puede obtenerse en la Oficina del Ciudadano (*borgerservice*) de la administración municipal (*kommune*).

COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

Cuando los empleados extranjeros trabajan en Dinamarca, en muchos casos deben cotizar a la seguridad social danesa.

Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, en Dinamarca los empresarios prácticamente no deben asumir cargas sociales. Las cuotas a la seguridad social a cargo del empresario son escasas en Dinamarca (sólo 1.000 EUR al año por empleado) si se comparan con las de muchos otros Estados miembros de la UE, donde suponen un desembolso de hasta el 30% del salario del empleado. Es importante conocer esta particularidad especialmente en el marco

de los procesos de licitación, ya que los costes de la oferta deberán incluir únicamente la carga social danesa de 1.000 EUR anuales por empleado adicionales al salario.

Por una cuestión de principios, el seguro de salud viene organizado por el Estado y satisfecho a través de los impuestos. Sin embargo es posible contratar un seguro privado adicional, algo que está ganando popularidad.

LEY APLICABLE

Según la legislación danesa, todos los empresarios están obligados a pagar 1.000 EUR al año por empleado a efectos de la cotización a la seguridad social. Al margen de ello, el empresario deberá retener la cuota a la seguridad social propia del empleado que supone el 8% de su salario.

El importe equivalente a este 8% es un impuesto que debe asumir el empleado, por lo que la empresa se lo deberá deducir del salario —con independencia de si el empleado está contratado a nivel local o si se trata de un trabajador desplazado. Dado que, como se ha indicado, este importe se considera un impuesto, el empleado no podrá desgravarse este coste en Dinamarca y deberá en consecuencia solicitar el alivio de tal carga en España.

Dado que muchos empleados permanecen en Dinamarca sólo durante un período de tiempo definido será conveniente que mantengan su afiliación a la seguridad social de su país de origen. En este sentido, la norma básica es que un empleado puede conservar su afiliación a la seguridad social de su país de origen hasta un máximo de 3 años.

El empleado deberá facilitar el certificado de afiliación a la seguridad social mediante la presentación de una declaración emitida por el país de origen.

Las disposiciones exactas en materia de coordinación de los sistemas de seguridad social se señalan en las Normativas de la Unión Europea (CE) 883/2004 y 987/2009.

PLANES DE PENSIONES

Planes de pensiones bajo los convenios colectivos

En principio no existe ningún requisito legal que disponga que un empresario deba hacer ninguna aportación a un plan de pensiones en nombre del empleado, salvo que ello sea una obligación derivada de un convenio colectivo. La mayoría de los convenios colectivos contienen disposiciones relativas a los planes de pensiones.

El estado danés subvenciona este tipo de planes de pensiones corporativos al permitir la deducción de las aportaciones a efectos fiscales. En contrapartida, las pensiones —en calidad de ingresos— están sujetas al pago de impuestos cuando se paguen después de la jubilación.

Cuando un empleado cambia de empresa a menudo se rige por un convenio colectivo diferente y, por tanto, debe cambiar a otra compañía de seguros que gestione el plan de pensiones. Es posible cambiar de compañía de seguros dentro de Dinamarca, pero por norma general se aplican gastos.

Un trabajador desplazado que cotice a un plan de pensiones danés en virtud de un convenio colectivo podrá transferir el capital devengado a otro Estado miembro de la UE una vez extinguida la relación laboral en Dinamarca. No obstante, el empleado deberá solicitar el pago anticipado del capital, que

está sujeto a impuestos. El importe de los impuestos dependerá, entre otras cosas, de si las aportaciones al plan de pensiones se han efectuado con deducciones, y en caso afirmativo, el plan de pensiones podrá estar gravado hasta en un 69%.

Por lo general las pensiones no se pagan hasta una vez alcanzada la edad de jubilación. La cuestión de si los empleados que hayan trabajado temporalmente en Dinamarca, y respecto de los cuales se han hecho aportaciones a un plan de pensiones corporativo, recibirán en última instancia la prestación correspondiente dependerá de la situación en cuestión.

Prestaciones por jubilación del seguro privado

El Estado danés también subvenciona los planes de prestaciones por jubilación de los seguros privados al permitir que las aportaciones sean susceptibles de deducción fiscal. Estas pensiones también se gravan —en calidad de ingresos— cuando se pagan en el futuro.

SISTEMA TRIBUTARIO DANÉS PARA EMPLEADOS

En principio las personas que residen o trabajan en Dinamarca son responsables del pago de los impuestos y las cuotas que se aplican en Dinamarca. Al determinar la responsabilidad fiscal se habrá de tener en cuenta la existencia de un convenio para evitar la doble imposición. Sin embargo, no existe tal convenio entre Dinamarca y España.

RESPONSABILIDAD TRIBUTARIA DE LAS PERSONAS FÍSICAS

La responsabilidad tributaria de los empleados dependerá en primer lugar de si el salario se paga por el trabajo realizado en Dinamarca y podrá asimismo depender de la cantidad de tiempo transcurrido en Dinamarca.

Dado que España no cuenta con un convenio para evitar la doble imposición con Dinamarca, el empleado estará sujeto al pago de impuestos en Dinamarca de conformidad con la legislación tributaria general. Según esto, el empleado estará —plena o limitadamente— sujeto al pago de impuestos en Dinamarca, dependiendo del período de tiempo en el que el empleado se encuentre en dicho país.

TIEMPO TRANSCURRIDO EN DINAMARCA

Haber trabajado en Dinamarca durante *más de 6 meses* supondrá que el empleado está plenamente sujeto al pago de impuestos en el país desde su primer día de trabajo en el mismo.

Haber trabajado en Dinamarca durante *menos de 6 meses* —menos de 183 días— supondrá que el empleado está sujeto de forma limitada al pago de impuestos en el país. El cálculo de 183 días incluye vacaciones, etc. La norma es complicada y recibe distintas interpretaciones en Dinamarca y en otros Estados miembros

de la UE, motivo por el cual es altamente recomendable solicitar asesoramiento sobre estos asuntos fiscales al despacho jurídico NJORD Law Firm.

Salario abonado por la filial danesa o el establecimiento permanente en Dinamarca

Un empleado cuyo salario sea abonado en Dinamarca por una filial o el establecimiento comercial permanente de una empresa extranjera en Dinamarca estará sujeto al pago del impuesto sobre la renta en Dinamarca. Esto no depende de si el empleado reside o no en Dinamarca, ni de cuánto tiempo trabaje en dicho país.

Un empleado cuyo salario *no* sea abonado en Dinamarca por una filial o el establecimiento comercial permanente de una empresa extranjera generalmente no estará sujeto al pago de impuestos en Dinamarca si no transcurre más de 183 días en el país en un período de 12 meses.

Impuesto de contratación temporal de mano de obra

Los empleados que hayan sido alquilados temporalmente por una empresa extranjera directamente a la empresa (el cliente) danesa para realizar un trabajo en Dinamarca, estarán sujetos al pago del *impuesto de contratación temporal de mano de obra internacional que la sociedad danesa* (el cliente) deducirá del salario. En algunos casos el empleado podrá solicitar el alivio tributario en su país de origen.

Impuesto del expatriado

El impuesto del expatriado es un régimen fiscal especial al que determinados empleados altamente remunerados (y los investigadores) pueden adherirse, en lugar de pagar impuestos con arreglo al régimen tributario habitual. El tipo impositivo en virtud del impuesto del expatriado es del 26% y si a

ello se le suma la contribución obligatoria al mercado de trabajo, el tipo impositivo total asciende al 31,92% —una base impositiva muy favorable.

Para poder adherirse al régimen fiscal de expatriados, el empleado deberá percibir un salario mínimo de 62.300 DKK mensuales (en 2016). Esta cuantía se calcula como salario antes de la deducción de las cargas sociales, pero una vez deducidas las aportaciones al régimen de pensión complementaria de los asalariados (*ATP*); esta cuantía incluye asimismo el valor de los complementos salariales y los servicios sanitarios financiados por la empresa, etc.

Si el salario junto con los complementos salariales, etc. supera dicha cuantía, la empresa puede reducir el salario bruto sin que ello afecte al salario neto del empleado. El impuesto del expatriado puede aplicarse durante un período de hasta 60 meses.

TRIBUTACIÓN PERSONAL EN DINAMARCA

Los sistemas tributarios de la mayoría de los Estados miembros de la UE difieren del de Dinamarca, especialmente en lo relativo al sistema de la seguridad social danés —con las excepciones mencionadas anteriormente— que se financia casi exclusivamente mediante el pago de impuestos. Por el contrario, en la mayoría de otros países de la Unión Europea la cotización a la seguridad social es bastante significativa y además de pagarse impuestos.

Este es el motivo por el que la presión fiscal en Dinamarca, a priori, parece ser considerablemente mayor que en la mayoría de Estados miembros de la UE. No obstante, si nos fijamos en los impuestos, las cuotas a la seguridad social y el IVA en su totalidad, la diferencia entre los ingresos netos del empleado medio en los países es mucho menos significativa.

Antes de efectuar el primer pago del salario de un empleado que esté sujeto al pago de impuestos en Dinamarca, éste deberá solicitar una tarjeta fiscal vinculada a su número de identificación personal danés (número CPR) en la oficina tributaria local. La empresa recibirá la tarjeta fiscal de forma electrónica y la necesitará para poder deducir los impuestos directamente del salario.

Si la empresa no recibe la tarjeta fiscal en el momento del pago del salario, entonces ésta deberá retener el 55% del salario sin deducir ningún importe exento.

Cada persona dispone de una cantidad básica libre de impuestos de 43.400 DKK (en 2016) que se ajusta anualmente. La renta que supere ese importe está gravada con un impuesto bruto del 8% y la suma restante se grava de media a razón del 35%, salvo que la renta total ascienda a más de 467.300 DKK, en cuyo caso la suma que exceda las 467.300 DKK estará sujeta a un impuesto adicional del orden del 15%. En cualquier caso, los impuestos no podrán superar una base impositiva del 51,95% de los ingresos totales de una persona.

Deducciones

Las deducciones hacen referencia a los costes/importes que pueden deducirse del salario antes de impuestos. Por regla general pueden deducirse los siguientes conceptos: gastos de desplazamiento entre el domicilio del empleado y su lugar de trabajo (tarifa única por km), cuotas sindicales, cotizaciones al seguro de desempleo, gastos de viaje y aportaciones a planes de pensiones.

Los complementos salariales que se indican a continuación se añaden a la renta a efectos fiscales: vivienda; vehículo, ordenador y teléfono de empresa y demás complementos salariales. El valor económico de estos complementos salariales se añade a la renta, pues se considera que este valor forma parte

del salario del empleado si dicho empleado se beneficia de tales complementos salariales para fines privados y recibe en consecuencia una prestación económica. A fin de que las autoridades fiscales danesas puedan establecer el valor de un complemento salarial —por ejemplo, el valor de un vehículo de empresa— distinguirá entre el uso privado del vehículo de empresa y el uso que del mismo se haga únicamente a efectos comerciales. Si el empleado utiliza el vehículo de empresa para desplazarse de su domicilio al lugar de trabajo, dicho uso se considerará un uso privado y se añadirá por tanto a la renta. Por otra parte, si el vehículo de empresa se utiliza para desplazarse a visitar a clientes o si se hace otro uso del mismo con fines comerciales, el valor del complemento no se añadirá a la renta pues se considerará un uso únicamente comercial.

La declaración de la renta debe presentarse antes del 30 de abril del año posterior al año fiscal. Normalmente se pone a disposición del contribuyente una versión electrónica de la declaración de la renta en el mes de febrero/marzo que dicho contribuyente deberá analizar al objeto de introducir cualquier cambio que estime necesario. No presentar la declaración de la renta es susceptible de imposición de una multa de hasta 5.000 DKK (670 EUR). Los ciudadanos pueden acceder a su expediente tributario electrónico en la Agencia Tributaria danesa (SKAT) y modificar su tarjeta fiscal y declaración de la renta de forma electrónica.

Los ciudadanos pueden presentar o introducir cambios en su declaración de la renta mediante la firma digital (NemID) en la página web de la Agencia Tributaria danesa (www.skat.dk).

DÍAS FESTIVOS EN DINAMARCA

En Dinamarca el pago de salarios en días festivos no está regulado por ley, de ahí que la obligación de abonar el salario correspondiente a los días festivos dependerá de las condiciones del contrato de trabajo u otras obligaciones de la empresa; por ejemplo, según disponga el convenio colectivo, si la empresa forma parte del mismo.

A continuación se indican los días festivos en Dinamarca:

- Día de Año Nuevo: 1 de enero
- Jueves Santo: marzo/abril
- Viernes Santo: marzo/abril
- Domingo de Pascua: marzo/abril
- Lunes de Pascua: marzo/abril
- Día de la Oración (*Store bededag*): un viernes de abril/mayo
- Día de la Ascensión: mayo/junio
- Domingo de Pentecostés: mayo/junio
- Lunes de Pentecostés: mayo/junio
- Día de la Constitución (*Grundlovsdag*): 5 de junio (parcialmente festivo)
- Día de Navidad: 25 de diciembre
- Día de San Esteban: 26 de diciembre

Los días festivos son importantes a efectos de la retribución a pagar en virtud de los convenios colectivos, por ejemplo, y a efectos de las obligaciones de las empresas constructoras de acometer las obras con arreglo a los contratos de construcción.

DISPOSICIONES SELECCIONADAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS PARA SOCIOS EXTRANJEROS DE LA ASOCIACIÓN DANESA DE CONSTRUCTORES

En calidad de socio de la Asociación danesa de Constructores (*Dansk Byggeri*) usted se regirá automáticamente por las condiciones de los convenios colectivos suscritos por Dansk Byggeri en nombre de sus socios con los sindicatos daneses.

A continuación se facilita la traducción española de los nombres de algunos convenios colectivos:

- Convenio colectivo del sector de la construcción e ingeniería civil 2014
- Convenio colectivo para albañiles 2014
- Convenio colectivo para carpinteros 2014

Dansk Byggeri ha igualmente suscrito los siguientes convenios colectivos:

- Convenio colectivo para trabajadores industriales
- Convenio colectivo de la industria maderera y mobiliaria
- Convenio colectivo para soladores
- Convenio colectivo para trabajadores que realicen excavaciones y trabajos de hormigonado (se aplica en Copenhague y Frederiksberg)
- Convenio colectivo para albañiles (se aplica en Copenhague, Frederiksberg y Amager)
- Convenio colectivo del sector de la metalurgia
- Convenio colectivo para electricistas
- Convenios colectivos para pintores, incluida una relación de los salarios tras la finalización de la formación
- Convenio colectivo para empleados comerciales y personal de oficina

- Convenio colectivo para técnicos
- Convenio colectivo para presidentes de empresa
- Convenio colectivo para ejecutivos y personal de gestión

La naturaleza de las funciones determinará la aplicación de uno u otro convenio colectivo. La secretaría de la Asociación danesa de Constructores (*Dansk Byggeri*) le prestará asesoramiento y asistencia al objeto de determinar qué convenio colectivo deberá aplicarse a las funciones desempeñadas por sus empleados en Dinamarca.

Este folleto se limita a tratar aquellas cuestiones que, según nuestra experiencia, pueden derivar en controversias surgidas entre las empresas extranjeras y los sindicatos daneses. Sólo estará obligado a cumplir con las disposiciones de los convenios colectivos pertinentes si está dentro del ámbito de los mismos y si favorece que se realice trabajo en Dinamarca.

Para cualquier duda relativa a cada uno de los convenios colectivos puede dirigirse a:

Dansk Byggeri, Secretaría de la asociación de empresarios (AGS)
Teléfono: +45 7216 0000
AGS@danskbyggeri.dk

NJORD LAW FIRM

El despacho jurídico NJORD Law Firm ha sido durante muchos años —y sigue siendo— uno de los principales bufetes de abogados que brinda asesoramiento especializado al sector de la construcción. Prestamos servicios de asesoramiento a los principales exponentes del sector, quienes precisan de un conocimiento profundo de los aspectos jurídicos, financieros y ambientales.

Nuestro equipo especializado en el sector de la construcción es uno de los más sólidos de Dinamarca y ha establecido colaboraciones duraderas con muchos e importantes clientes nacionales e internacionales. El equipo cuenta actualmente con ocho socios y nueve abogados altamente cualificados que prestan asesoramiento en todas las etapas de la vida de un proyecto de construcción, lo que incluye: contratación, operaciones y proyectos, y financiación inmobiliaria.

Con el tiempo hemos adquirido una vasta experiencia en asuntos relacionados con los principales proyectos de construcción internacionales y proyectos de construcción locales de menor envergadura. Así, hemos brindado asistencia a contratistas y propietarios inmobiliarios en las diversas etapas de desarrollo.

ULRIK FLEISCHER-MICHAELSEN, SOCIO

Ulrik Fleischer-Michaelsen se especializa en operaciones internacionales y asesora a empresas extranjeras de múltiples sectores que buscan establecerse en Dinamarca o ampliar sus operaciones a este país. Asimismo brinda asistencia a las empresas constructoras extranjeras en lo concerniente al cumplimiento de las disposiciones legales.

Además, a Ulrik Fleischer-Michaelsen le avala una amplia experiencia en fusiones y adquisiciones (M&A) y capital de riesgo; no en vano ha participado en numerosas operaciones en su dilatada trayectoria profesional.

Ulrik Fleischer-Michaelsen, asesor de la más absoluta confianza, presta servicio a clientes nacionales e internacionales: desde empresarios hasta grandes multinacionales.

JOSÉ MARÍA BARNILS, ABOGADO

José María Barnils es un abogado que posee una brillante doble cualificación y está habilitado para ejercer en España y Dinamarca. Cabe destacar su Máster en Derecho (LL.M.) en la London School of Economics, así como la licenciatura cursada en la McGill University de Montreal (Canadá).

Con este currículum no es de extrañar que José María Barnils se ocupe de asuntos de índole española y danesa, entre los que se incluyen: venta de suelo en España, creación de empresas en España y sucesiones en España. Adicionalmente asiste a empresas del sur de Europa con intereses comerciales en Dinamarca.

En calidad de Directivo Jefe de la Comisión Social del FC Barcelona en todo el mundo compagina esta labor y reparte su tiempo entre Copenhague y España, principalmente Barcelona.

CONTACTO



ULRIK FLEISCHER-MICHAELSEN

Socio, Abogado
Teléfono directo: +45 77 40 10 33
Móvil: +45 25 24 51 37
ufm@njordlaw.com

JOSÉ MARÍA BARNILS

Abogado
Teléfono directo: +45 77 40 11 33
Móvil: +45 21 45 13 83
jmb@njordlaw.com

NJORD
LAW FIRM