

De un vistazo



Vacaciones
Disposiciones de envío
Normativa de festivos invernales
Finiquito
Normativa de mal tiempo
Paga transitoria
Dumping salarial y social
Caja de Previsión Empresarial

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | La Caja de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción | 4 |
| 2. | Área de vacaciones | 6 |
| 3. | Disposiciones de envío | 13 |
| 4. | Festivos invernales..... | 16 |
| 5. | Finiquito (finiquito antiguo) | 18 |
| 6. | Mal tiempo | 22 |
| 7. | Paga transitoria | 25 |
| 8. | Dumping salarial y social | 28 |
| 9. | Caja de Previsión Empresarial (finiquito según BMSVG) | 30 |
| 10. | Formaciones BUAK | 33 |
| 11. | Centros y horarios | 34 |

LA CAJA DE VACACIONES Y FINIQUITOS DE TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

La Caja de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción (BUAK), una de las primeras instituciones de la concertación social de Austria, es una corporación de derecho público cuya dirección está dividida paritariamente entre los representantes de los empresarios y los trabajadores. Fue creada en 1946 (como Caja de Vacaciones de Trabajadores del Sector de la Construcción, BUK) para gestionar la Ley de Vacaciones de los Trabajadores del Sector de la Construcción (BarbUG), aprobada por el Parlamento el 26.5.1946. En 1987 se incluyó en la BarbUG una normativa de finiquito para los trabajadores de la construcción, por lo que la ley pasó a denominarse Ley de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción (BUAG) y la BUK asumió su nombre actual de BUAK.

A partir de la incorporación del área de normativa de festivos invernales a la Ley de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción y la asunción de la gestión de la indemnización por mal tiempo, anteriormente competencia del Servicio del Mercado Laboral (ambas en el año 1996), la BUAK gestionó cuatro áreas hasta finales de 2013. Desde enero de 2014, la paga transitoria constituye la quinta área. Mientras el área de indemnización por mal tiempo está regulada por la BSchEG (Ley de Indemnización de Trabajadores de la Construcción por Mal Tiempo), las disposiciones legales relativas a las demás áreas están recogidas en la BUAG.

Desde el 01.09.2005 también se someten a la normativa de vacaciones de la Caja de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción los trabajadores enviados o cedidos a Austria para actividades de construcción por empresas cuya sede se encuentra fuera de Austria.

En 2002 se creó la Caja de Previsión Empresarial de Trabajadores, que en 2008 se transformó en la Caja de Previsión Empresarial de Trabajadores y Autónomos de la BUAK (BUAK-BVK), cuya titularidad recae al 100% en la Caja de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción. Su misión consiste en invertir de forma sostenible (estando certificada desde 2003 por la ÖGUT, Sociedad Austríaca de Medio Ambiente y Tecnología) las cotizaciones de finiquitos y autónomos para trabajadores y autónomos de todos los sectores.

En 2006 fue creada otra sociedad filial, la BUAK Schulungen GmbH. También de titularidad al 100% de la BUAK, ofrece formación relativa a la Ley de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción. Los cursos para capataces, gestores de nóminas, asesores fiscales y demás interesados son impartidos por trabajadores experimentados de la BUAK.

En las próximas páginas les daremos un breve resumen de las diferentes áreas.



ÁREA DE VACACIONES

El objeto de la normativa de vacaciones es permitir la adquisición de derechos y el disfrute de vacaciones también para trabajadores de la construcción cuyo ritmo de contratación está marcado por interrupciones estacionales.

Esta normativa es independiente de la empresa y exclusiva del sector. El trabajador podrá obtener las semanas cotizadas necesarias para las vacaciones en diferentes empresas, siempre y cuando estén sometidas a la BUAG. Las semanas cotizadas y los derechos de vacaciones adquiridos se mantendrán en caso de cambio de empresa.

Al acumular 52 semanas cotizadas en un año natural, al trabajador le corresponden unas vacaciones de 30 días laborables o 25 días de trabajo. El derecho de vacaciones aumenta a 36 días laborables o 30 días de trabajo si el trabajador ha acumulado 1150 semanas cotizadas. Las semanas cotizadas acumuladas conllevan inmediatamente unos derechos a vacaciones proporcionales.

DISFRUTE DE LAS VACACIONES

En principio, las vacaciones sólo pueden disfrutarse durante una relación laboral en curso. El momento de iniciar las vacaciones deberá decidirse de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Las vacaciones podrán tomarse dentro del año natural en las cuales devengan y hasta el 31 de marzo del tercer año siguiente. No obstante, deberán respetarse las necesidades de la empresa y el reposo del trabajador.

PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO A VACACIONES

El derecho a vacaciones prescribe si el trabajador no se ha tomado las vacaciones hasta el 31 de marzo del tercer año siguiente al año natural en el que ha devengado el derecho a vacaciones.

PRESENTACIÓN, ABONO, NOTIFICACIÓN

Una vez acordado el inicio de vacaciones, la empresa solicitará a la BUAK la correspondiente paga de vacaciones.



EMPRESAS CON CUENTA FIDUCIARIA

En caso de existir una cuenta especial según Art. 8 párr. 3 BUAG, se transferirá la paga de vacaciones bruta a la cuenta fiduciaria de la empresa. Ésta calculará la paga neta, abonándola al trabajador el último día de trabajo antes de iniciar las vacaciones.

La empresa comunicará a la BUAK las vacaciones tomadas dentro del proceso de notificación mensual. A partir del 1 de enero de 2015, las vacaciones deberán notificarse al presentarse la solicitud de las mismas.

EMPRESAS SIN CUENTA FIDUCIARIA

En caso de no existir una cuenta especial según Art. 8 párr. 3 BUAG, la BUAK realizará el cálculo bruto y neto de la paga de vacaciones. La paga neta será abonada directamente a la cuenta del trabajador. Una vez realizada la liquidación, el trabajador y la empresa (o la asesoría fiscal o el contable) recibirán una lista de liquidación. La oficina de nóminas podrá extraer de dicha lista todos los datos relevantes para la liquidación de la nómina.

La BUAK remitirá cada mes a la empresa una relación de la totalidad de las tasas a abonar por ley. Las vacaciones sólo deberán notificarse separadamente si el disfrute de las mismas varía en relación a la información facilitada con la solicitud de paga de vacaciones.

PAGA DE VACACIONES BRUTA

La empresa abonará por cada trabajador y día cotizado una cuota de vacaciones a la caja de vacaciones. Cinco días cotizados equivalen a una semana cotizada. Durante el período de vacaciones, la empresa no pagará cuotas por el área de vacaciones, abonando en su lugar la BUAK dichas cuotas (dichos importes se calcularán para la cuota a abonar por las empresas).

El trabajador no abonará en ningún caso cuotas a la BUAK.

La base de cálculo de la cuota diaria está formada por el salario horario según convenio colectivo del trabajador. Éste se ve incrementado en un 20% para el cálculo desde el 1 de enero de 2015 y multiplicado por un factor resultante del horario laboral semanal normal del trabajador. La cuota semanal resultante se divide por 5:

A partir del 1 de enero de 2015
$$\frac{(\text{Salario horario CC} + 20\%) \times \text{factor}}{5}$$

| Horario laboral semanal normal según convenio colectivo | Factor cuota |
|---|--------------|
| 40 horas | 11,85 |
| 39 horas | 11,55 |
| Menos de 39 horas | 11,40 |



Visite nuestra página web
www.buak.at

Un trabajador deberá acumular 52 semanas cotizadas en un año natural para poder disfrutar de las vacaciones completas (25 o 30 días laborables). El derecho devengará en relación a las semanas de empleo cumplidas dentro de un año natural. Al año natural siguiente comenzará un nuevo año de vacaciones, reiniciándose el recuento de semanas cotizadas.

Del importe abonado en un período de vacaciones, el trabajador percibirá una paga de vacaciones bruta del 64,935% si tiene derecho a 30 días laborables de vacaciones o del 77,922% si tiene derecho a 36 días laborables. Estos porcentajes son conocidos como factor de cotización del trabajador.

GASTOS DE LA BUAK

Además de las pagas de vacaciones, la BUAK deberá correr con otros gastos. Éstos incluyen, entre otros, las prestaciones accesorias para la empresa (30,1% de la paga de vacaciones solicitada), las cotizaciones propias de la BUAK (cuando el trabajador se encuentra de vacaciones, no es la empresa que abona la cuota por la semana cotizada, sino la BUAK en un 11% aprox.) y gastos de gestión (1,8% aprox.). Las cuotas deberán calcularse de modo que cubran todos los gastos de la BUAK.

La BUAK está obligada a invertir las cuotas ingresadas en bancos nacionales avalados hasta el momento de su abono. Los intereses generados de este modo aseguran la gestión económica de la BUAK en el área de vacaciones.

SEMANA COTIZADA

Una semana cotizada se compone de 5 días cotizados (1 día cotizado = 0,2 semanas cotizadas). Ello abarca todos los períodos de empleo sujetos a cuota según Art. 5 BUAG, así como períodos de vacaciones, baja por enfermedad y cese de la actividad por mal tiempo.

FACTORES, COTIZACIONES

Los factores y las cotizaciones son fijados mediante decreto por el Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor.

LA PRESTACIÓN SUSTITUTORIA DE VACACIONES (UEL)

La prestación sustitutoria de vacaciones (UEL) según Art. 9 BUAG es la liquidación de los derechos a vacaciones pendientes y todavía no utilizados una vez terminada la relación laboral. La prestación sustitutoria de vacaciones sigue inmediatamente a la relación laboral y equivale al importe de la paga de vacaciones. Se diferencia del disfrute de vacaciones en que la BUAK asume la función de la empresa. La prestación sólo podrá percibirse si durante el período de la misma no existe una relación laboral sometida a la BUAG.

En la “variante obligatoria” (Art. 9 párr. 3 BUAG), las cotizaciones por vacaciones que prescribirían en los próximos 6 meses serán abonadas automáticamente por la BUAK aunque no se presente solicitud. Es por ello que el trabajador no tendrá que presentar una solicitud inmediatamente después de finalizar la última relación laboral sometida a la BUAG.

En la “variante voluntaria” (Art. 9 párr. 2 BUAG), el trabajador podrá solicitar a la BUAK la prestación sustitutoria de vacaciones inmediatamente después de finalizar la relación laboral. El trabajador deberá indicar en la solicitud cuántos días de vacaciones no utilizados desea que le sean abonados.

Mientras percibe la prestación sustitutoria de vacaciones, el trabajador adquirirá semanas cotizadas y estará dado de alta en la Seguridad Social. La BUAK correrá con las cuotas de las áreas de vacaciones y finiquito. Como empleador figurará la BUAK.

ABONO

La BUAK deberá abonar al trabajador el importe neto de la prestación sustitutoria de vacaciones por los días de vacaciones liquidados en un mes natural, realizando el abono el día 10 del mes siguiente.

Las tasas salariales obligatorias por ley serán retenidas y abonadas por la BUAK, satisfaciéndose el importe sobre la renta a la delegación de Hacienda que corresponde a la BUAK.

LA INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES

El objeto principal de la Ley de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción es la adquisición y el uso del derecho de vacaciones.

No obstante, también debe decidirse qué sucede con las cotizaciones adquiridas si el trabajador cambia de sector o si abandona la vida activa al jubilarse.

Por este motivo, el Art. 10 BUAG prevé que los trabajadores gocen de un derecho a indemnización frente a la BUAK.

En caso de jubilación o de adjudicación de paga transitoria será posible hacer valer dicho derecho con efecto inmediato. En caso de cambiar de sector, la indemnización solo podrá solicitarse después de que haya transcurrido el período de espera de 6 meses previsto por ley, o bien el trabajador percibirá la prestación sustitutoria de vacaciones al término de la relación laboral.

Una vez presentada la solicitud, la BUAK transferirá la indemnización al trabajador.

Dado que la UEL o indemnización está sujeta a la obligación de alta en la Seguridad Social, será de aplicación lo siguiente:

- Deducción de la cuota de la Seguridad Social correspondiente al trabajador. La cuota de la empresa irá a cargo de la BUAK. Adquisición de períodos de cotización para el trabajador.
- Coincidiendo con la indemnización se dará al trabajador de alta y de baja en la Caja Regional de Salud (CRS, Wiener Gebietskrankenkasse) de Viena. Al percibir una UEL, la elección de la CRS se registrará por la sede social de la última empresa donde se ha trabajado.

Ejemplo:

Si el trabajador estaba asegurado en su última relación laboral en la Caja Regional de Salud del Tirol, también estará dado de alta para la UEL en la CRS del Tirol.

- Pérdida de los derechos de pensión en caso de jubilación por vejez anticipada.
- Suspensión de la percepción de la prestación de desempleo, prestación por cuidado de hijos, etc.

[Consejo de descarga:](#)

En nuestra página web (<http://www.buak.at>) se encuentra la “Solicitud de UEL o indemnización por vacaciones” (Antrag auf UEL bzw. Urlaubsabfindung) bajo los formularios en el apartado de eServices/Downloads.

PARA SOLICITAR LA UEL O INDEMNIZACIÓN SON OBLIGATORIOS LOS SIGUIENTES DATOS Y DOCUMENTACIÓN:

- Nombre completo
- Número de Seguridad Social (10 dígitos)
- Firma de puño y letra
- Notificación de pensión si se solicita la indemnización antes de expirar el plazo de espera legal
- Datos relativos a la última relación laboral sometida a la BUAG en caso de UEL
Información del importe del abono deseado en caso de UEL
- En caso de transferencia a terceros, poderes del titular del derecho con firma certificada
- Toda la documentación de la liquidación de la herencia en caso de fallecimiento del titular del derecho
- Confirmación bancaria de la cuenta (IBAN/BIC) si la BUAK todavía no dispone de ella

¿CÓMO Y CUÁNDO PRESENTAR LA SOLICITUD?

La solicitud podrá presentarse por escrito o presencialmente en el servicio de atención al cliente de la sede central o uno de los centros regionales o de servicios de la BUAK.

ABONO DE DÍAS DE VACACIONES PENDIENTES:

- Ejemplo: Finalización el 15 de marzo de 2019. El trabajador tiene derechos pendientes de los años 2016-2019.

Derechos de 2016: prescriben el 31.03.2019, prestación sustitutoria de vacaciones automática a la finalización

Variante A:

- Derechos de 2017: prescriben el 31.03.2020, indemnización (parcial) no antes del 15 de septiembre de 2019
- Derechos de 2018: prescriben el 31.03.2021, indemnización (parcial) no antes del 15 de septiembre de 2019
- Derechos de 2019: prescriben el 31.03.2022, indemnización (parcial) no antes del 15 de septiembre de 2019

Variante B:

- Abono voluntario de la prestación sustitutoria (parcial) de vacaciones inmediatamente a la finalización

El derecho a vacaciones prescribe el 31 de marzo del tercer año siguiente al año natural en el que ha devengado el derecho a vacaciones.

DISPOSICIONES DE ENVÍO

Con las disposiciones de envío de la Ley de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción (BUAG) se aplica la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores) al sector austríaco de la construcción. De este modo se garantizan los estándares mínimos en materia de vacaciones en Austria a los trabajadores de la construcción activos en territorio austríaco en caso de realizar una actividad transfronteriza. Las demás disposiciones laborales de aplicación a la relación laboral se rigen por lo general por el lugar de trabajo habitual.

En aplicación de la Directiva relativa al desplazamiento de trabajadores, los trabajadores enviados a Austria / transfronterizos sin lugar de trabajo habitual en Austria se integran en el procedimiento de caja de vacaciones de la BUAK. También se considera envío el empleo de trabajadores con lugar de trabajo habitual en Austria si la actividad se realiza dentro de una relación laboral con una empresa cuya sede social se encuentra fuera de territorio austríaco.

De este modo, los trabajadores enviados o cedidos también se someterán al procedimiento de caja de vacaciones de la BUAK si están dados de alta en la Seguridad Social de su país de origen durante el período de envío.

Las disposiciones de la BUAG serán de aplicación a partir del primer día de empleo de trabajadores enviados o cedidos a Austria.

Del denominado privilegio de montaje, que excluye la aplicación del derecho de vacaciones austríaco en caso de envíos de hasta 8 días en relación con montajes, reparaciones o puestas en marcha de instalaciones, quedan explícitamente excluidas las obras de construcción. Ello significa que la obligatoriedad de cotizar en la BUAK existe desde el primer día de envío.

Por este motivo, la empresa que envía o cede trabajadores deberá satisfacer cuotas de vacaciones a la Caja de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción (BUAK) por la duración del envío de cada trabajador que realice actividades de construcción de acuerdo con la BUAG.

Procedimiento europeo

Dichas cuotas sirven para financiar los derechos a vacaciones de los trabajadores frente a la BUAK por los períodos de envío a Austria, de acuerdo con lo dispuesto por la ley.

Las cuotas de vacaciones que la empresa deberá abonar mensualmente por los trabajadores enviados serán liquidadas para su pago de acuerdo con las altas presentadas por éstos (las altas según AVRAG o AÜG también se consideran altas según Art. 33g párr. 2 BUAG) y/o los resultados de las revisiones propias de la BUAK (por ejemplo, controles de obras).

RESUMEN DE LOS REQUISITOS DE LAS DISPOSICIONES DE ENVÍO DE LA BUAG:

- Una empresa
- utiliza durante una relación laboral en curso
- transitoriamente a trabajadores sin domicilio laboral habitual en Austria
- para una actividad continuada o dentro de una cesión de mano de obra
- para actividades de construcción según la BUAG
- en Austria.

También quedan recogidos trabajadores que, pese a tener su domicilio laboral habitual en Austria, son empleados por una empresa cuya sede social se encuentra fuera de territorio austríaco para realizar su actividad en Austria.

La actividad ejercida en Austria será decisiva para determinar si son de aplicación las disposiciones de envío de la BUAG para trabajadores enviados a Austria.

Los trabajadores enviados tendrán derecho a 25 días (30 días laborables) de vacaciones al alcanzar 52 semanas cotizadas. Este derecho aumentará a 30 días de vacaciones (36 días laborables) una vez alcanzadas 1150 semanas cotizadas.

El derecho a vacaciones devenga en relación a las semanas cotizadas adquiridas en un año natural de acuerdo con las cuotas abonadas por este concepto por la empresa.

ABONO DEL DERECHO A VACACIONES:

En relación a las cotizaciones abonadas por la empresa, los trabajadores enviados adquieren ante la BUAK derechos a (paga de) vacaciones. Dichos derechos serán abonados por la BUAK al trabajador una vez presentada la solicitud por la empresa, si se han acordado unas vacaciones durante el envío o dentro de un plazo de 6 meses desde del regreso al país de origen (manteniendo la relación laboral con la empresa que envía). Una vez transcurrido un período de 6 meses se procede al abono previa solicitud del propio trabajador en concepto de indemnización.

Para la liquidación de pagas de vacaciones e indemnizaciones, la BUAK calculará la paga neta de vacaciones que corresponde a cada trabajador basándose en la normativa en materia de Seguridad Social aplicable a cada caso (en el caso de una duración del envío de 2 o máx. 3 años, suele ser el derecho del lugar de trabajo habitual según Orden 883/2004) y la transferirá directamente al trabajador.

En relación a las cotizaciones de la Seguridad Social liquidadas, la BUAK buscará un procedimiento de liquidación directo con los organismos de Seguridad Social competentes en el extranjero.

ÁREA DE FESTIVOS INVERNALES

El 1 de julio de 1996, se incorporó a la BUAG la nueva área de normativa de festivos invernales. Esta modificación fue el resultado del acuerdo de los agentes sociales sobre medidas para mejorar el empleo anual en la construcción.

ÁMBITO DE APLICACIÓN RESTRINGIDO

Esta normativa afecta exclusivamente a empresas del sector y la industria de la construcción, empresas públicas y empresas cedentes de mano de obra en caso de cesión para actividades del sector o la industria de la construcción.

LOS FESTIVOS INVERNALES

Según lo dispuesto en el convenio colectivo, se consideran festivos invernales los días 24.12 y 31.12 y según lo dispuesto en la Ley de Descansos Laborales, los días 25.12, 26.12, 1.1 y 6.1.

Si uno de estos días coincide en sábado o domingo, no será considerado festivo invernal de acuerdo con esta normativa.

¿DE QUÉ SE TRATA?

Si el trabajador está empleado durante los festivos invernales, percibirá de la empresa la paga de festivos de acuerdo con el pago continuado del salario previsto por la ley. Por este concepto, la empresa tendrá derecho a remuneración por festivos invernales frente a la BUAK.

Dicha remuneración por festivos invernales se calcula del modo siguiente:

$$\frac{(\text{Salario horario según convenio colectivo} + 20\%) \times \text{horario laboral semanal normal}}{5}$$

Si la relación laboral finaliza antes o durante los festivos invernales, la empresa no tendrá que abonar paga de festivos invernales alguna, por lo que tampoco percibirá ningún reembolso. En su lugar, el trabajador disfrutará de un derecho sustitutorio de remuneración por festivos invernales.

CUANTÍA DEL DERECHO SUSTITUTORIO

La condición para adquirir un derecho sustitutorio de remuneración por festivos invernales es alcanzar un número determinado de semanas cotizadas en el año natural con una empresa sometida al área de la normativa de festivos invernales.

LA FINANCIACIÓN

Las empresas sometidas a esta normativa abonan a la BUAK una cuota diaria de abril a noviembre.

La base de cálculo de la cuota es también en este caso el salario horario según CC:

$$\frac{(\text{Salario horario CC} + 20\%) \times \text{factor}}{5}$$

El factor necesario para el cálculo (que actualmente es de 1,2) se fija mediante decreto del Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor.

| | |
|-----------------------------------|----------------------|
| 0-13 semanas cotizadas: | 0% de remuneración |
| 14-19 semanas cotizadas: | 50% de remuneración |
| 20-25 semanas cotizadas: | 75% de remuneración |
| A partir de 26 semanas cotizadas: | 100% de remuneración |

De la remuneración bruta calculada se abona un 30% al Servicio del Mercado Laboral. Asimismo, se deducirán la cotización de la Seguridad Social y el impuesto sobre la renta. El trabajador percibirá el importe neto resultante.

PERCEPCIÓN DEL DERECHO SUSTITUTORIO

Una vez le consten los datos de registro para el mes de enero, la BUAK realizará una liquidación automática de los derechos del trabajador hasta el 15 de marzo. La condición para el abono es haber facilitado previamente los datos bancarios según el Art. 29a BUAG.

PRESCRIPCIÓN DEL DERECHO SUSTITUTORIO

El derecho sustitutorio a remuneración por festivos invernales prescribe a los tres años después de la fecha de abono. Sólo se producirá la prescripción si no ha sido posible realizar la liquidación por falta de datos bancarios.

Al igual que en la indemnización, el trabajador también adquirirá períodos de cotización en la Seguridad Social al liquidarse la remuneración por festivos invernales. Para dicho período se pierden los derechos de pensión anticipada por vejez. No obstante, ello no afecta la percepción de la prestación por desempleo, dado que se abona un 30% al Servicio del Mercado Laboral al realizar la liquidación.

ÁREA DE FINIQUITO (“FINIQUITO ANTIGUO”)

Las siguientes disposiciones sólo son de aplicación para los trabajadores de la construcción que hayan cumplido los requisitos para adquirir el derecho a finiquito según la BUAK hasta el 31.12.2005. De lo contrario, están sujetos a lo dispuesto en la BMSVG (Ley de Previsión de Trabajadores Asalariados y Autónomos).

CONDICIONES PARA DISFRUTAR DEL DERECHO

El trabajador deberá reunir las condiciones para tener derecho a finiquito, debiendo

haber estado 156 semanas (= 3 años) ininterrumpidas en una empresa o

haber adquirido como mínimo 92 semanas de actividad en un período de 3 años correspondientes a una o varias relaciones laborales con la misma empresa.

Cualquier interrupción entre dos relaciones laborales no podrá tener una duración superior a 22 semanas.

Se considera satisfecho el requisito de una misma empresa en caso de traslado a otra empresa de la misma UTE o grupo.

ADQUISICIÓN DE OTROS PERÍODOS DE FINIQUITO

Una vez adquirido el derecho básico, se contabilizarán todas las relaciones laborales subsiguientes con cualquier empresa. Siempre y cuando éstas no concluyan de modo a excluir un finiquito, entrarán en el cálculo de la cuantía del finiquito.

Motivos de salida que excluyen un finiquito

- Rescisión por el trabajador
- Salida prematura injustificada
- Despido procedente
- Resolución de acuerdo mutuo

VENCIMIENTO DEL FINIQUITO

El finiquito podrá solicitarse un año después de la salida del sector de la construcción, siempre y cuando el trabajador no perciba paga transitoria alguna durante este período. Dicho plazo de un año no será de aplicación en caso de presentarse una notificación de pensión, fallecimiento del trabajador o si la última relación laboral finalizó por el nacimiento de un hijo. Se aplicarán normativas especiales en caso de pasar al estatuto de empleado y para trabajadores que trabajan en empresas de cesión de mano de obra o empresas mixtas.

PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Los formularios de solicitud están disponibles en los organismos de representación y en la central y los centros regionales y de servicios de la BUAK.

CÁLCULO DE LA CUANTÍA DEL FINIQUITO

La cuantía del derecho a finiquito se mide en pagas mensuales (PM), estando escalonada en función del número de semanas de actividad.

| | |
|---------------------------------------|------|
| A partir de 156 semanas de actividad | 2 PM |
| A partir de 260 semanas de actividad | 3 PM |
| A partir de 520 semanas de actividad | 4 PM |
| A partir de 780 semanas de actividad | 6 PM |
| A partir de 1040 semanas de actividad | 9 PM |

Consejo para descarga:

Encontrará el formulario de solicitud de finiquito en nuestra página web www.buak.at en el apartado de eServices/Downloads.

Una paga mensual (PM) se calcula del modo siguiente:

Sueldo mensual
+ 1/12 paga extra de vacaciones
+ 1/12 paga extra de Navidad
= paga mensual

Paga mensual x derecho a finiquito
= finiquito bruto
- 6% Impuesto sobre la Renta
= finiquito neto

LÍMITE MÁXIMO Y LIMITACIONES

En caso de acumulación de varios derechos de finiquito, no podrá superarse el límite máximo de 12 pagas mensuales.

Si un trabajador adquiere a lo largo de su vida profesional varias veces un derecho a finiquito según la BUAG, la suma del número de pagas mensuales no podrá superar el número correspondiente a todos los períodos de actividad.

EJEMPLOS DE CÁLCULO DEL IMPORTE DEL FINIQUITO:

Ejemplo 1:

En este caso, el período de actividad total de las dos relaciones laborales (RL) es de 10 años. Por 520 semanas corresponden 4 PM de finiquito. Por este motivo, el trabajador sólo percibirá 1 PM en la 2ª solicitud, dado que antes ya ha percibido 3 PM. En suma, habrá percibido 4 PM por 520 semanas.

Ejemplo 1:

| | |
|----------------------|----------------------|
| 1ª solicitud | 2ª solicitud |
| RL de 5 años | RL de 5 años |
| 3 PM por 260 semanas | 1 PM por 260 semanas |

Ejemplo 2:

En este ejemplo, el trabajador es despedido por la empresa después de 25 años de empleo ininterrumpido. Un año después solicita a la BUAK el finiquito, percibiendo 12 PM por 1300 semanas.

Más tarde regresa al sector de la construcción, estando ahora sometido al “finiquito nuevo” según la Ley de Previsión de Trabajadores Asalariados y Autónomos (BMSVG). Podrá disfrutar de un derecho a finiquito adicional según la BMSVG. Ver “Caja de Previsión Empresarial”, pág. 29.

PRESCRIPCIÓN DEL FINIQUITO

Según el Art. 13g BUAG, el derecho a finiquito prescribe si no se hace valer ante la BUAK en un plazo de 3 años a partir de su devengo (doce meses después de abandonar el sector de la construcción).

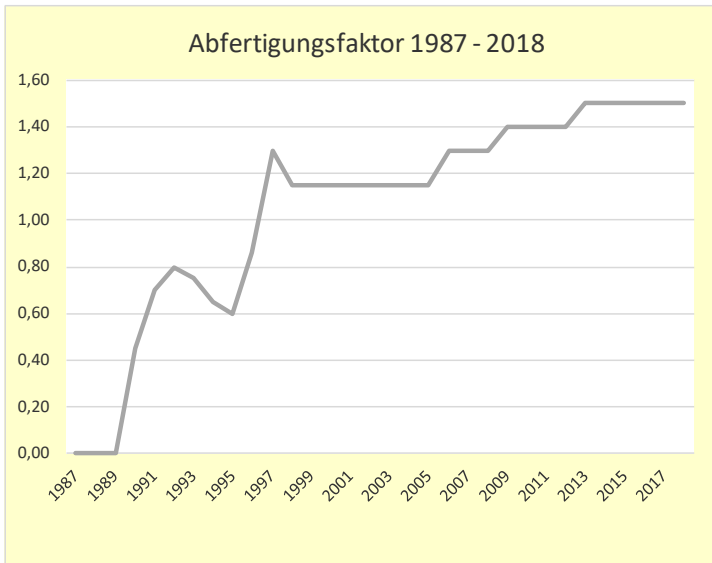
FINANCIACIÓN

A diferencia del área de vacaciones, el área de finiquito se financia mediante el sistema de reparto.

Las empresas abonan a la BUAK una cuota diaria por cada trabajador, calculada según la siguiente fórmula.

$$\frac{\text{Salario horario CC + 20\%} \times \text{factor}}{5}$$

Factor de finiquito 1987–2018



El objeto de esta financiación es que los ingresos cubran los gastos. Para ello es necesario revisar anualmente el factor, que actualmente es de 1,5, y –en caso de necesidad– la correspondiente adaptación por el Ministerio Federal de Trabajo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor. El gráfico inferior muestra la evolución del factor de finiquito desde 1987, debiéndose tener en cuenta que durante el período comprendido entre el 1.10.1987 y el 31.12.1989 no se abonaron cuotas.

ÁREA DE MAL TIEMPO

La indemnización por mal tiempo está recogida en la Ley de Indemnización de Trabajadores de la Construcción por Mal Tiempo (BSchEG).

La idea básica de esta normativa es repartir el riesgo de mal tiempo y los correspondientes gastos entre una comunidad para mantener los daños originados para cada uno al nivel más reducido posible. Bajo el concepto de mal tiempo según esta ley federal se entienden los efectos y las consecuencias atmosféricas de aquellas incidencias que impiden el inicio o la continuación del trabajo.

CALOR

Hasta la fecha, el término de “mal tiempo” se relacionaba con frío, lluvia, nieve, etc. Debido a la evolución más reciente (cambio climático), el concepto de “mal tiempo” también recoge desde el 1.1.2013 extremos de calor.

Las horas en las que se supere una temperatura de +35°C se considerarán horas de mal tiempo.

Si se producen tres horas consecutivas con una temperatura superior a +35°C, se declarará mal tiempo el resto de la jornada.

En principio, existe en virtud del Art. 5 (2) BSchEG la obligatoriedad de mantener un tiempo de espera de 3 horas en la obra (para esperar si cambian las condiciones climatológicas), pero en caso de calor ello carece de sentido, dado que la temperatura, en lugar de bajar, tiende a seguir subiendo o mantenerse hasta las 21 horas aprox.

Cabe resaltar que, según la BSchEG, corresponde a la empresa decidir si se trabaja o no en caso de mal tiempo.

Nuestra página web dispone de una clasificación explícita.

Siempre al día en www.buak.at



ÁMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación de esta ley federal afecta las siguientes empresas:

- Empresas de construcción civil, incluidas empresas de construcción de pozos y refuerzo de hierro
- Empresas de construcción de carreteras, incluida construcción de vías de transporte de mercancías
- Empresas de construcción de puentes, excepto construcción de puentes de acero
- Empresas de construcción de superestructuras ferroviarias
- Empresas de movimiento de tierras
- Empresas de construcción en aguas y protección de torrentes y aludes
- Empresas de técnica de combustión
- Empresas de derribos
- Empresas de carpintería
- Empresas de yesería
- Empresas de instalación de cubiertas
- Empresas de pavimentación
- Empresas de construcción y alquiler de andamios

Las empresas cedentes de mano de obra también están sometidas al ámbito de aplicación de la BSchEG en relación a los trabajadores amparados por el área de la normativa de vacaciones.

CUANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN POR MAL TIEMPO

En caso de producirse un cese de actividad por mal tiempo, la empresa deberá abonar al trabajador una indemnización por mal tiempo.

Dicha indemnización ascenderá al 60% del sueldo real.

REEMBOLSO DE LOS IMPORTES

La empresa tendrá la posibilidad de solicitar a la BUAK el reembolso de indemnizaciones por mal tiempo abonadas, en un plazo de tres meses desde la finalización del período de liquidación, a través de las aplicaciones del portal de la BUAK.

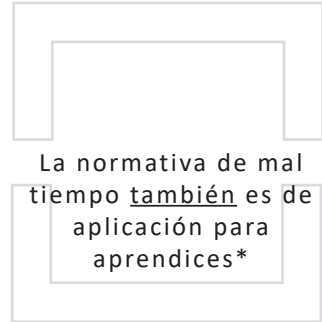
Mal tiempo

CUPO

El derecho a indemnización por mal tiempo incluye un máximo de 200 horas durante el período invernal (1 de noviembre a 30 de abril).

Durante el período estival (1 de mayo a 31 de octubre), el derecho asciende a un máximo de 120 horas.

Las horas no consumidas del período estival se contabilizarán en el período invernal posterior para la indemnización por mal tiempo.



¿QUIÉN DECIDE?

La empresa decidirá si el trabajo debe interrumpirse, continuarse o retomarse previa consulta con el comité de empresa.

TIEMPO DE ESPERA

A instancias de la empresa, el trabajador deberá permanecer 3 horas en la obra (excepto en caso de calor) para esperar una posible mejora del tiempo. Para ello deberán existir espacios adecuados para resguardarse.

TRABAJO SUSTITUTORIO

El trabajador estará obligado a realizar otra actividad asumible dentro de la empresa. Para dicho trabajo sustitutorio, el trabajador no percibirá el 60% del salario real, sino el 100%.

*Salvo a los aprendices que están simultáneamente en dos programas de formación en dos empresas de la construcción, una de las cuales no está sujeta a la normativa de mal tiempo según el Art. 1 BSchEG.

ÁREA DE PAGA TRANSITORIA

Para la paga transitoria se ha creado una nueva área en la BUAG.

El objeto de esta normativa sobre la paga transitoria es permitir a trabajadores activos durante mucho tiempo en el sector de la construcción pero que no puedan mantener una actividad hasta la jubilación el cobro de una paga mensual transitoria durante los últimos 18 meses hasta la fecha efectiva de jubilación.

DERECHO A PRESTACIÓN

En caso de tener derecho a finiquito, se enviará automáticamente un formulario de solicitud. Tienen derecho a percibir la paga transitoria aquellos trabajadores que

- ya no mantengan relación laboral alguna después de cumplir 58 años,
- después de percibir la paga transitoria tengan derecho a una jubilación (pensión por vejez, jubilación anticipada o pensión por trabajo pesado),
- hayan adquirido un mínimo de 520 semanas de empleo en una o varias relaciones laborales sometidas a la BUAG después de cumplir 40 años, y
- hayan adquirido un mínimo de 30 semanas de empleo en una o varias relaciones laborales sometidas a la BUAG después de cumplir 56 años.
- a partir del 01.01.2017: presentar comprobante/justificante de un mínimo de 10 horas/unidades de medidas de rehabilitación a 45 minutos mín. cada una.

MEDIDAS DE REHABILITACIÓN

Se consideran como tales medidas tratamientos, entrenamientos o terapias que alivian molestias físicas y psíquicas que se manifiestan típicamente en relación con el empleo en el sector de la construcción.

Estas se centran sobre todo en el aparato locomotor, el sistema cardiovascular, las vías respiratorias, el oído y el estrés psicológico.

CUANTÍA Y DURACIÓN

La cuantía de la paga mensual transitoria corresponderá a 169,5 veces el sueldo horario según convenio colectivo, resultante de la categoría predominante del trabajador en las últimas 52 semanas antes de terminar la relación laboral. En el caso de trabajadores a tiempo parcial, se prorrateará el cálculo de la paga.

Ejemplo de un peón a tiempo completo del sector de la construcción (salario predominante según CC: 12,09 €):

$12,09 \text{ €} \times 169,5 = 2.049,20 \text{ €}$ importe mensual bruto

La paga transitoria se percibirá durante un período máximo de 18 meses, abonándose doce veces al año (sin pagas extra).

SUSPENSIÓN DE LA PAGA TRANSITORIA

La paga transitoria quedará suspendida

- en los meses naturales en los que el trabajador mantenga una relación laboral con una empresa sometida a la BUAG,
- en los meses naturales en los que perciba una renta de otra actividad (como autónomo o asalariado) que supere el límite de jornada reducida, o
- mientras perciba una prestación sustitutoria de vacaciones o indemnización por vacaciones.

La paga transitoria dejará de abonarse al fallecer o jubilarse el perceptor de la misma. En caso de trabajo en la economía sumergida, el perceptor perderá el derecho a paga transitoria, pudiendo la BUAK reclamarle la devolución de prestaciones abonadas con anterioridad.

SOLICITUD DE PAGA TRANSITORIA

- El trabajador deberá presentar una solicitud de paga transitoria como mínimo dos meses antes de comenzar a percibir la paga. Podrá solicitar a la BUAK el formulario de solicitud cuando cumpla todos los requisitos.
- La paga neta será abonada a mes vencido cada primero de mes en la cuenta indicada mediante confirmación bancaria.

NO SOLICITUD DE PAGA TRANSITORIA /COMPENSACIÓN TRANSITORIA

Si, pese a cumplir los requisitos para percibir la paga transitoria, un trabajador no hace uso de la misma, manteniéndose en una relación laboral sometida a la BUAG, tanto el trabajador como la empresa percibirán una compensación transitoria única por dicha no solicitud de la paga transitoria.

La compensación transitoria corresponde a trabajadores nacidos a partir del año 1957. Durante los períodos de suspensión de la paga transitoria, no será posible percibir una compensación transitoria.

Si la empresa no aplaza el período de percepción de la paga transitoria en el plazo previsto (mín. 3 días laborables antes del inicio previsto), la compensación transitoria se verá reducida en 5 puntos porcentuales.

CUANTÍA DE LA COMPENSACIÓN TRANSITORIA

Al trabajador le corresponde una compensación única del 35% de la paga transitoria a la cual tendría derecho. A la empresa le corresponde una compensación única del 20% de la paga transitoria a la cual tendría derecho el trabajador.

PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD DE COMPENSACIÓN TRANSITORIA

La compensación transitoria podrá solicitarse hasta seis meses después de la jubilación por vejez, anticipada o por trabajo pesado del trabajador.

DUMPING SALARIAL Y SOCIAL

La Ley de Lucha contra el Dumping Salarial y Social (LSD-BG) entró en vigor el 01.05.2011. El objeto de la LSDB-G es proteger los salarios mínimos austríacos según convenio colectivo y asegurar la competencia leal entre las diferentes empresas. Para alcanzar dichos objetivos, se ha creado un control oficial de pagos mediante la LSD-BG, otorgando las competencias pertinentes a los órganos de control (BUAK, policía financiera, centro de competencia LSDB, organismos de seguro de enfermedad).

La disposición clave de la Ley de Lucha contra el Dumping Salarial y Social (LSD-BG) es desde entonces el delito administrativo de dumping salarial de trabajadores. La disposición se encontrará recogida en la nueva LSD-BG desde el 01.01.2017. No obstante, no sólo está penada la remuneración insuficiente de trabajadores sino también impedir la inspección de remuneración.

Por este motivo, los supuestos accesorios, como la omisión de presentación de documentación salarial, constituyen recursos importantes para la BUAK. Desde el 1 de enero de 2015 han aumentado sensiblemente las multas en este ámbito.

INSPECCIÓN DE REMUNERACIÓN

Se inspecciona la remuneración mínima según (§ 29 LSD-BG). La remuneración incluye:

- Remuneración base (sueldo bruto)
- Pagos especiales
- Cuotas y complementos (no reflejados en el Art. 49 párr. 3 ASVG)

No se incluyen:

- Reembolsos de gastos y percepciones en especie
- Componentes remunerativos recogidos en un acuerdo de empresa o el contrato laboral

DOCUMENTACIÓN SALARIAL

Los trabajadores con domicilio en otros países de la UE/EEE deberán tener disponible en el lugar de trabajo durante el período de envío de trabajadores la siguiente documentación salarial para la inspección de remuneración:

- Contrato laboral o ficha de servicio
- Nóminas, registros salariales
- Comprobantes de abono de sueldos o confirmaciones de transferencia bancaria
- Registros de horario laboral
- Documentación relativa a la escala salarial

PENA DE MULTA

Multas en caso de remuneración insuficiente (§ 29 LSD-BG)

- A) Si la remuneración insuficiente afecta a un máximo de tres trabajadores, la multa impuesta será de
- 1.000 euros a 10.000 euros por cada trabajador
 - 2.000 euros a 20.000 euros en caso de reincidencia
- B) Si están afectados más de tres trabajadores,
- 2.000 euros a 20.000 euros por cada trabajador
 - 4.000 euros a 50.000 euros en caso de reincidencia

Los demás delitos estarán recogidos a partir del 01.01.2017 en la nueva Ley de Lucha contra el Dumping Salarial y Social (LSD-BG). En general, ésta castigará las infracciones contra la obligación de registro y puesta a disposición así como diferentes actuaciones de obstaculización.

CAJA DE PREVISIÓN EMPRESARIAL(FINIQUITO SEGÚN BMSVG)

El “finiquito nuevo” está regulado por la Ley de Previsión de Trabajadores Asalariados y Autónomos (BMSVG).

Para abonar el finiquito según la BMSVG se han creado Cajas de Previsión Empresarial (Cajas PE) que gestionan los finiquitos de los trabajadores. La BUAK creó una Caja PE el 19.09.2002.

La BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH gestiona los finiquitos de todos los trabajadores de la construcción sometidos a finiquito según BMSVG, quedando asimismo abierta a empresas y autónomos de todos los sectores.

¿QUÉ TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN ESTÁN SOMETIDOS AL FINIQUITO SEGÚN BMSVG?

- ❑ Trabajadores cuya primera relación laboral en el sector de la construcción (en el ámbito de aplicación de la BUAG) se inició después del 01.01.2003.
- ❑ Los trabajadores que han percibido un derecho según el “finiquito antiguo” o a quienes prescribe un derecho existente, estarán sometidos a partir de la siguiente relación laboral a la normativa de finiquitos según la BMSVG.

¿CÓMO SE CALCULA EL FINIQUITO NUEVO?

La empresa abonará por sus trabajadores de la construcción una cuota de finiquito a la BUAK (ver finiquito antiguo).

Para los trabajadores sometidos al finiquito según la BUAG se calculará a partir de dicha cuota el importe que les corresponde, abonándose en la cuenta del trabajador.

$$\frac{1,53\% \text{ de } ((\text{salario horario CC} + 20\%) \times \text{horas semanales} + 16,67\%)}{5}$$

5



www.buak.at siempre actualizado

La BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH invierte las cotizaciones abonadas de acuerdo con lo dispuesto en la BMSVG. Los beneficios obtenidos serán abonados en la cuenta del trabajador.

Los gastos administrativos y de tesorería de la Caja de Previsión serán deducidos de los abonos. Si dichos gastos superan el resultado obtenido de la inversión, se abonarán como mínimo las cotizaciones de finiquito (garantía de capital).

El trabajador recibirá una información de su cuenta una vez al año, a la fecha de cierre del balance.

DERECHO A FINIQUITO

Una vez terminada la relación laboral, el trabajador tiene derecho a finiquito, pudiendo escoger entre las siguientes modalidades de disposición:

- Abono como capital
 - Traspaso a la Caja PE de la nueva empresa
 - Continuación de la inversión en la Caja de Previsión Empresarial de la BUAK
 - Transferencia de la cotización de finiquito
- a. a una empresa de seguros como prima única por un seguro adicional de pensiones cuya suscripción se acredite o a una empresa de seguros en la cual el trabajador ya está asegurado dentro de un seguro colectivo de empresa
- b. a un fondo de pensiones

Gastos administrativos

La BMSVG faculta las Cajas de Previsión Empresarial a retener hasta el 3,5% de los finiquitos recaudados. La BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH sólo retiene un 2,2%.

Asimismo, se retiene un 0,4% del beneficio de la inversión como retribución por la gestión de patrimonio (la BMSVG prevé un máximo del 0,8%).

Gastos en efectivo:

Según la BMSVG, podrán trasladarse las tasas de depósito y otros gastos relacionados con la gestión de patrimonio como gastos de tesorería. La BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH renunció a trasladar dichos gastos en los años 2003 y 2004. Desde 2005 se factura por este concepto una tasa única del 0,05% del patrimonio de finiquito invertido.

PRINCIPIO DE MOCHILA

Si la relación laboral ha terminado por cese voluntario (excepto cese después de baja de maternidad o paternidad), despido procedente o salida prematura injustificada o si no se han alcanzado 3 años de cotización, el trabajador no podrá disponer del finiquito. Sin embargo, el derecho a finiquito no se pierde, sino que se reinvierte en la Caja de Previsión Empresarial.

Los gastos de tesorería, como gastos bancarios o por giro postal, que se produzcan por la transferencia del finiquito, podrán trasladarse y deducirse. No obstante, la BUAK Betriebsliche Vorsorgekasse GesmbH no facturará los costes derivados de la transferencia a una cuenta bancaria nacional o una cuenta bancaria extranjera con BIC/IBAN.

Bonificación a los organismos de seguro de enfermedad competentes:

Las Cajas de Previsión Empresarial deben abonar un 0,3% de las cotizaciones recaudadas a los organismos de seguro de enfermedad competentes como bonificación por la recaudación de las cotizaciones. No obstante, ello no afecta a los trabajadores de la construcción, dado que la BUAK recauda las cuotas de finiquito directamente de las empresas.

FORMACIÓN BUAK

En 2006 se fundó la BUAK-Schulungen GmbH. Esta sociedad filial, también titularidad al 100% de la BUAK, ofrece formación relativa a la Ley de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción. Los cursos para capataces, gestores de nóminas, asesores fiscales y otros interesados van a cargo de trabajadores experimentados de la BUAK.

A través de la calidad del contenido de las formaciones nos esforzamos de forma continua para satisfacer las expectativas de los asistentes.

En nuestra página web encontrará las formaciones y los cursos actuales, que podrá reservar de forma fácil mediante formulario de inscripción online.

Buak-Schulungen GmbH
Tel.: +43 (0) 579 579 3500

Inscripciones online en
www.buak-schulungen.at

 **+43 (0) 579 579 0****SU OPINIÓN NOS IMPORTA!****Atención al cliente**

Tel DW 5000
Fax DW 95 0 99
Mail kundendienst@buak.at

Caja de Previsión Empresarial

Tel DW 3000
Fax DW 93 0 99
Mail buak-bvk@buak.at

Formación BUAK

Tel DW 3500
Fax DW 93 5 99
Mail buak-schulungen@buak.at

HORARIO**Viena**

Lunes, martes, jueves
8.00 – 15.00 horas
Miércoles 8.00 – 18.00 horas
Viernes 8.00 – 12.00 horas

Tirol, Carintia y Estiria

Lunes a jueves
8.00 Uhr – 15.00 horas
Viernes 8.00 – 12.00 horas

Alta Austria, Salzburgo y

Burgenland
Lunes a jueves
8.00 – 13.00 horas
Viernes 8.00 – 12.00 horas

Vorarlberg

Lunes a Viernes
8.00 – 12.00 horas

CENTROS**Viena**

1050 Wien
Kliebergasse 1A
Fax DW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Burgenland

7000 Eisenstadt
Wiener Straße 7
FaxDW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Salzburgo

5020 Salzburg
Hans-Sachs-Gasse 5
FaxDW 92 1 99
Mail betriebsbetreuung@buak.at

Alta Austria

4020 Linz
Anastasius-Grün-Str.26-28/1/16
Fax DW 92 3 99
Mail lo@buak.at

Estiria

8020 Graz
Mohsgasse 10
FaxDW 92 4 99
Mail lst@buak.at

Carintia

9010 Klagenfurt
Bahnhofstraße 24
FaxDW 92 5 99
Mail lk@buak.at

Tirol

6020 Innsbruck
Südtirolerplatz 14-16
FaxDW 92 8 99
Mail lt@buak.at

Vorarlberg

6900 Bregenz
Kaiserstraße 27
FaxDW 92 9 99
Mail lv@buak.at

