

Explicaciones sobre el desplazamiento de países de la UE, del EEE y de Suiza:

A continuación se exponen breves extractos relativos al desplazamiento de trabajadores. Se trata exclusivamente de informaciones sin carácter jurídicamente vinculante. Por favor, diríjase a la página www.entsendeplattform.at del Ministerio Federal Austriaco de Empleo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor para obtener informaciones jurídicas.

Al cumplimentar la notificación de desplazamiento (ZKO3) tenga en cuenta las correspondientes ventanas info ya que contienen informaciones importantes y útiles para hacer una notificación.

Criterio de valoración del contenido económico auténtico, § 2, apartado 1, de la ley LSD-BG

Lo decisivo para evaluar si una relación laboral es un desplazamiento o una cesión transfronteriza en el sentido de la ley austriaca de lucha contra el dumping salarial y social (LSD-BG) es el contenido económico auténtico y no la apariencia externa de las circunstancias.

Quién tiene la obligación de hacer la notificación:

En consonancia con el § 19, apartado 1, de la ley austriaca de lucha contra el dumping salarial y social (LSD-BG), las empresas o **empleadores** extranjeros tienen que notificar a la Oficina Central de Coordinación (ZKO) la actividad de trabajadoras y trabajadores desplazados a Austria **ANTES de comenzar el correspondiente trabajo**. En el caso de trabajadores móviles en el sector de transportes hay que hacer la notificación **ANTES de la entrada** en el territorio federal.

En conformidad con el § 19, apartado 2, de la ley LSD-BG, la transmisión tiene que hacerse **exclusivamente y de forma obligatoria** por procedimientos automáticos a través de los formularios electrónicos ZKO3 del Ministerio Federal de Finanzas.

Hay que hacer una notificación **por separado para cada desplazamiento**. Hay que notificar inmediatamente cualquier cambio posterior de los datos.

Son cambios posteriores:

- El cambio del lugar o de los lugares donde se vayan a realizar las actividades
- El cambio de la cuantía o de las condiciones del horario de trabajo de empleadas y empleados individuales
- La extinción de relaciones laborales
- Un comienzo de la actividad posterior a la fecha indicada en la primera notificación
- La no realización de desplazamientos ya notificados de algunas empleadas y algunos empleados o de todos

Observación: *hay que utilizar el formulario ZKO3 de notificaciones de cambio para la prolongación de un desplazamiento, para notificaciones posteriores de trabajadores/trabajadoras así como para otros cambios/correcciones. Diríjase por correo electrónico a la Oficina Central de Coordinación (ZKO) si dicho formulario de cambios carece de posibilidades para su notificación. Hay que hacer nuevas notificaciones para lugares de trabajo posteriores.*

Indicación sobre el desplazamiento de trabajadores cedidos:

§ 19, apartado 1, de la ley LSD-BG [...] *Un empresario cesionario que envía un trabajador a Austria para hacer una actividad está considerado como empleador en lo que concierne a las obligaciones de notificación según este apartado y los apartados 2 y 3. [...]*

Con ello, el empresario cesionario (=empleador/a) es responsable de la **puesta a disposición de las notificaciones obligatorias** en conformidad con el § 19, apartados 2 y 3, así como de la **puesta a disposición de la documentación salarial** según § 22, apartado 1, de la ley LSD-BG.

Cuáles son los documentos de notificación y dónde tienen que estar disponibles:

En conformidad con el § 21, apartado 1, de la ley LSD-BG, los documentos de notificación relativos a los trabajadores y trabajadoras desplazados tienen que estar **básicamente siempre** disponibles en el lugar de trabajo/de la actividad debiendo presentarse en caso de control o hacer que sean accesibles por vía electrónica en el momento del control. En consonancia con el § 21, apartado 2, de la ley LSD-BG, el legislador ha previsto otras posibilidades de poner a disposición los documentos de notificación en el lugar de trabajo/de la actividad (lugar del empleo).

Requisito imprescindible para utilizar esta posibilidad de puesta a disposición es indicarlo en la notificación (ZKO3) con lo que resulta **obligatorio y exclusivo**. (Posibilidad de selección)

La falta de dichos documentos en poder de la persona indicada/en el lugar indicado conduce a un procedimiento administrativo sancionador. ¡No se admiten cambios posteriores ni una división!

Observación: *los trabajadores móviles en el sector de transportes (transporte de mercancías y/o de personas) tienen que llevar consigo en el vehículo los documentos de notificación ya al entrar en el territorio federal (al cruzar la frontera) o hacerlos accesibles por vía electrónica in situ en el momento del control. El vehículo es en este caso el lugar de trabajo.*

Los documentos de notificación necesarios según § 21, apartado 1, de la ley LSD-BG son:

- La notificación del desplazamiento (ZKO3)
 - notificaciones relativas a cambios (notificación de cambio)
- Documentación sobre el alta en el seguro social A1/E101 en el caso de que el trabajador desplazado no tenga ninguna obligación de cotizar a la Seguridad Social en Austria, o

- Documentos equivalentes **en idioma alemán** como
 - solicitud de expedición del documento de la Seguridad Social **Y**
 - confirmación del titular competente de la Seguridad Social atestiguando que el trabajador está acogido a un seguro social extranjero durante el periodo del desplazamiento
- Si fuera necesario, la autorización oficial para la ocupación de los trabajadores desplazados en el país en que tenga su sede el empleador (ciudadanos de terceros países como, por ejemplo, un súbdito chino necesita un permiso de trabajo en Alemania)

Quien como empleador (§ 26, apartado 1, de la ley LSD-BG)

- no haga una notificación o la notificación de cambios de datos posteriores en conformidad con el § 19, apartados 2 y 3, de la ley LSD-BG, no la haga a tiempo o la haga incompleta o
 - indique intencionadamente datos incorrectos en la notificación o notificación de cambio o
 - en contra de lo previsto en el § 21, apartados 1 o 2, no tenga disponibles los documentos necesarios en poder de la persona/o en el lugar indicados ni los haga accesibles inmediatamente (*in situ*) a las correspondientes autoridades por vía electrónica
- comete una falta administrativa que se sancionará con una multa.

Qué son la documentación salarial y la puesta a disposición de la documentación salarial según § 22, apartado 1, de la ley LSD-BG

Básicamente, **todos los trabajadores y trabajadoras desplazados** que figuran en la notificación tienen que tener durante su ocupación o durante todo el periodo de desplazamiento en el país, indicado en el punto 6, la documentación salarial **SIEMPRE** en el lugar de trabajo/de la actividad. Incluso si la ocupación de alguno de los trabajadores finaliza antes.

Son documentos salariales:

- Contrato de trabajo u hoja de servicios
- Nómina
- Comprobantes de pago de salario o resguardos de transferencias bancarias
- Registros de sueldos
- Registros de actividades
- Documentos relativos a la clasificación de los salarios para comprobar la remuneración debida al trabajador desplazado durante su ocupación en consonancia con las normas jurídicas **austriacas** (salario mínimo o colectivo)

Todos los documentos salariales tienen que estar disponibles **en idioma alemán**, excepto el contrato de trabajo que debe presentarse en idioma alemán o inglés.

Falta de disponibilidad de la documentación salarial según § 28 LSD-BG

Quien como empleador

- no ponga a disposición la documentación salarial contra lo dispuesto en el § 22, apartado 1, de la ley LSD-BG
- comete una falta administrativa que se sancionará con una multa.

Transmisión de la notificación a las autoridades competentes

La Oficina Central de Coordinación transmite las notificaciones de desplazamiento de súbditos croatas así como de ciudadanos de terceros países a los centros competentes para extranjeros de la Agencia Austriaca de Empleo (AMS) para que comprueben si cumplen los requisitos para una **autorización/confirmación de desplazamiento en la UE o para un permiso de trabajo**. La tramitación y el otorgamiento incumbe a la Agencia Austriaca de Empleo. Véanse informaciones en: www.ams.at

La notificación se transmite

- al titular competente del seguro de enfermedad y
- a la Caja de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción (BUAK) si se trata de trabajos de construcción.

iLos empleados autónomos (empresarios individuales **sin asalariados**) que aporten una prestación por contrato de servicio („empresario unipersonal“) **NO** están sujetos a la obligación de notificación de un desplazamiento por lo que no tienen que notificar su desplazamiento con el formulario!

Una empresa o un empleado autónomo que ejerza una actividad profesional **reglamentada** en Austria tiene que presentar una „**notificación de prestación de servicios transfronterizos**“ ante el Ministerio Federal de Ciencia, Investigación y Economía.

Véanse informaciones al respecto en www.bmwf.fw.gv.at

Lo decisivo para evaluar si se trata de un cumplimiento de contrato (auténticamente) autónomo (normalmente un contrato de obra) es el contenido económico auténtico y no la apariencia externa de las circunstancias. La mera posesión de una licencia profesional es insuficiente (§ 2, apartado 1, de la ley LDS-BG).

En la aplicación WEB hay una ayuda directa para cumplimentar los formularios.

iPor favor, observe las ventanas info de la aplicación!