

Explicaciones sobre la cesión de trabajadores de países de la UE, del EEE y de Suiza

A continuación se exponen breves extractos relativos a la cesión 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 (ZKO4) tenga en cuenta las correspondientes ventanas info ya que contienen informaciones importantes y útiles para hacer una notificación.

Se trata de una cesión de trabajadores transfronteriza cuando un cedente „pone a disposición“ trabajadoras/trabajadores, o personas asimiladas a los trabajadores, para que aporten una prestación laboral en una empresa usuaria en Austria a través de un contrato de suministro de servicios.

Los empresarios/empresarias extranjeros (= cedentes) tienen que notificar el empleo de trabajadoras/trabajadores, o personas asimiladas a los trabajadores, cedidos a Austria ante la Oficina Central de Coordinación (ZKO) para la lucha contra el empleo ilegal **ANTES de comenzar el trabajo**.

Se trata de una cesión en los siguientes casos:

- Si la prestación laboral debida contractualmente no se le aporta al empleador (= cedente) sino a un tercero (= cesionario)
- Si el empresario cesionario emplea a trabajadoras/trabajadores, o personas asimiladas a los trabajadores, del cedente para que hagan prestaciones laborales en las actividades de la propia empresa
- Si los o las trabajadores/trabajadoras o personas asimiladas a los trabajadores cedidos quedan sometidos al control de la empresa usuaria durante la cesión
- Si tiene que cumplir las instrucciones del empresario cesionario
- Si no se hace ningún trabajo diferenciabile/divergente de los productos/las prestaciones de servicios del empresario cesionario nacional y
- Si el trabajo no se hace preponderantemente con herramientas y materiales del empleador extranjero

Lo decisivo para evaluar si se trata de una cesión de trabajadores 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), los cedentes/empleadores extranjeros tienen que notificar a la Oficina Central de Coordinación (ZKO) la cesión (ocupación) de trabajadores/trabajadoras y personas asimiladas a los trabajadores desplazados a Austria **ANTES de comenzar el correspondiente trabajo**. En el caso de trabajadores móviles en el sector de transportes (transporte de mercancías y de personas) 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 ZKO4 del Ministerio Federal de Finanzas.

Hay que hacer una notificación **por separado para cada cesión**. 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 cesiones ya notificadas de algunos trabajadores/algunas trabajadoras o de todos

Observación: hay que utilizar el formulario ZKO4 de notificaciones de cambio para notificaciones posteriores de trabajadores/trabajadoras o personas asimiladas a los trabajadores 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: § 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. [...]*

En el caso de que la cesión se haga fuera de Austria pero dentro del espacio EEE o en Suiza, o sea, si no hay una cesión **directa** a un empresario cesionario austriaco (por ejemplo: cesión de Alemania a Alemania), entonces queda el empresario cesionario supeditado **como empleador** a la obligación de notificación y a la obligación de puesta a disposición de la documentación salarial de los trabajadores a él cedidos. Ello significa que se aplican las mismas obligaciones que en el caso de desplazamientos de personal de plantilla.

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

En conformidad con el § 21, apartado 3, de la ley LSD-BG, el empresario cesionario tiene que tener **básicamente siempre** disponibles los documentos de notificación de cada trabajador cedido durante el período de cesión en el lugar de trabajo/de la actividad debiendo presentarlos 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 (ZKO4) 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 3, de la ley LSD-BG son:

- La notificación de la cesión (ZKO4)
 - notificaciones relativas a cambios (notificación de cambio)
- Documentación sobre el alta del trabajador en el seguro social A1/E101 en el caso de que el trabajador cedido 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 del trabajador cedido 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 **cedente** (según § 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 4, 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
- comete una falta administrativa que se sancionará con una multa.

Quien como **empresario cesionario** (§ 26, apartado 2, de la ley LSD-BG)

- no tenga disponibles los documentos necesarios ni los haga accesibles en contra de lo previsto en el § 21, apartado 3, comete una falta administrativa que se sancionará con una multa administrativa.

Qué son la documentación salarial y la puesta a disposición de la documentación salarial según § 22, apartado 2, de la ley LSD-BG

El empresario cesionario tiene que tener **básicamente SIEMPRE** la documentación salarial en el lugar de trabajo/de la actividad de **todos** los trabajadores/trabajadoras o personas asimiladas a los trabajadores cedidos que figuren en la notificación durante su ocupación en el país incluso si la ocupación de alguno de los trabajadores finaliza antes.

El cedente tiene que poner demostrablemente a disposición del empresario cesionario los documentos salariales.

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 cedente

- no ponga demostrablemente a disposición del empresario cesionario los documentos salariales contra lo dispuesto en el § 22, apartado 2, de la ley LSD-BG o
- el empresario cesionario no tenga a disposición la documentación salarial contra lo dispuesto en el § 22, apartado 2, 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 cesión referentes a súbditos croatas así como a 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 incumben a la Agencia Austriaca de Empleo. Véanse informaciones en: www.ams.at

La notificación se transmite

- a las autoridades competentes del sector industrial
- al titular competente del seguro de enfermedad
- a la Caja de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción (BUAK) si se trata de trabajos de construcción
- al Ministerio Federal Austriaco de Empleo, Asuntos Sociales y Protección del Consumidor
- al Fondo Social y de Perfeccionamiento Profesional Austriaco

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

¡Por favor, observe las ventanas info de la aplicación!