

BUAK

GUÍA

RÁPIDA



ÍNDICE

Presentación BUAk	4
Vacaciones	6
Finiquito	10
Caja de Previsión Empresarial (BVK)	12
Mal tiempo	14
Festivos de invierno	16
Paga transitoria	18
Procedimiento de envío	20
Dumping salarial y social	21
Contacto	22

ACERCA DE LA BUAK

La Bauarbeiter Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK) fue fundada en 1946 y es una entidad de derecho público. La BUAK está dirigida a partes iguales por representantes empresariales y de los trabajadores. La base legal de la misma es la Ley de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción (BUAG) y la Ley de Compensación a Trabajadores del Sector de la Construcción por Mal Tiempo (BSchEG).



CENTRAL Y DELEGACIONES REGIONALES

La BUAK tiene su sede central en el 5º distrito de Viena y una delegación en cada capital regional (excepto St. Pölten).

INFORMACIÓN PARA TRABAJADORES (ANI)

El/la trabajador/-a recibe cuatro veces al año una información para trabajadores de la BUAK en la que se enumeran todos sus derechos. La ANI está destinada solamente como información de la cuenta. Las solicitudes deberán presentarse siempre separadamente.

130.000

trabajadores

9.000

empresas



4 informaciones para trabajadores al año | **11.700** controles de obra al año

13

idiomas

505 MILLONES DE EUROS

de patrimonio gestionado en la Caja de Previsión Empresarial

400 entrevistas

de asesoramiento al mes en horario de atención

500.000 pagos de vacaciones al año

400

empresas cedentes registradas al mes

VACACIONES

Los trabajadores de la construcción mantienen a menudo relaciones laborales discontinuas. La normativa de trabajadores según la Ley de Vacaciones y Finiquitos de Trabajadores del Sector de la Construcción permite disfrutar de las vacaciones adquiridas con diferentes empresas.



PRINCIPIO DE VACACIONES

Se suman todos los períodos de empleo en diferentes empresas de construcción. A partir de ellos se calcula porcentualmente el derecho a vacaciones.

DERECHO A VACACIONES

El número de días de vacaciones depende del número de días de empleo declarados. Para poder disfrutar del período completo de vacaciones deben alcanzarse 52 semanas de empleo (= semanas cotizadas).

Cuantía

Hasta 1040 semanas cotizadas acumuladas (25 días de derecho a vacaciones)

$25 \times \text{número de semanas cotizadas} / 52 = \text{Derecho a vacaciones}$

Ejemplo: 12,2 semanas cotizadas acumuladas ($25 \times 12,2 / 52$) = 5,9 días.

A partir de 1040 semanas cotizadas acumuladas (30 días de derecho a vacaciones)

$30 \times \text{número de semanas cotizadas} / 52 = \text{Derecho a vacaciones}$

PAGO DE LA RETRIBUCIÓN POR VACACIONES

La BUAK transferirá el dinero solamente a una cuenta notificada mediante confirmación bancaria. Si la empresa tiene una cuenta fiduciaria, el/la trabajador/-a recibirá la transferencia directamente de la empresa. La retribución por vacaciones no se abonará en metálico.

Cuenta segura

Los datos bancarios se notificarán a la BUAK una única vez (y en caso de modificación) mediante confirmación bancaria. La entidad bancaria deberá confirmar que el/la trabajador/-a es titular de la cuenta. El formulario deberá presentarse a la BUAK.



CUANTÍA

La retribución por vacaciones se compone de un 50% de salario y un 50% de subsidio de vacaciones.

DEVOLUCIÓN

Si los datos bancarios han dejado de ser válidos, el dinero será devuelto por la entidad bancaria a la BUAK. En este caso, el/la trabajador/-a deberá contactar con la BUAK y facilitarle los nuevos datos para la transferencia mediante confirmación bancaria.

PRESCRIPCIÓN

Si el/la trabajador/-a no toma los días de vacaciones a tiempo, éstos prescribirán el 31 de marzo del tercer año siguiente. De forma excepcional, los días de vacaciones del año 2020 no prescribirán hasta el 30.04.2023.

INDEMNIZACIÓN Y PRESTACIÓN SUSTITUTORIA DE VACACIONES

En caso de no tomar vacaciones durante el empleo, el/la trabajador/-a podrá cobrar el dinero inmediatamente al finalizar el período de empleo como prestación sustitutoria de vacaciones o seis meses después del fin del mismo como indemnización.

Solicitud: La solicitud de prestación sustitutoria de vacaciones deberá presentarse a la BUAK a más tardar el primer día después de finalizar el empleo. La solicitud de indemnización podrá presentarse como más temprano 5 meses después de salir del sector de la construcción.

Información: Mientras perciba la prestación sustitutoria de vacaciones y la indemnización, el/la trabajador/-a estará dado de alta en la Seguridad Social. Durante este período, se suspenderá la prestación de desempleo.





FINIQUITO

Desde 1987, las relaciones laborales pueden computarse para el finiquito antiguo siguiendo el llamado “principio de mochila”.



PRINCIPIO DE FINIQUITO

Se suman todos los períodos de empleo en diferentes empresas de construcción, siempre que el motivo de finalización de la relación de empleo no excluya un finiquito (rescisión por el trabajador, salida prematura injustificada, despido procedente o resolución de acuerdo mutuo). De dicha suma se calcula el finiquito a percibir.

FECHA LÍMITE DEL FINIQUITO ANTIGUO

La normativa del finiquito antiguo solamente es aplicable para trabajadores que hayan cumplido los requisitos a más tardar el 31.12.2005. La información para trabajadores refleja si el/la trabajador/-a está bajo el finiquito antiguo o el finiquito nuevo (Previsión Empresarial de Trabajadores y Autónomos).

CUANTÍA DEL FINIQUITO

Semanas de empleo	> 156	> 260	> 520	> 780	> 1.040	> 1.300
Pagas mensuales	2	3	4	6	9	12

Cálculo de la paga mensual

El salario mensual más 1/12 en concepto de paga de vacaciones más 1/12 en concepto de paga de Navidad resultan en la paga mensual bruta, de la que se deduce un 6% de IRPF.

MOMENTO DEL PAGO

El/la trabajador/-a podrá percibir el finiquito al jubilarse o a los 12 meses de salir del sector de la construcción.

Prescripción

3 años después de la fecha de vencimiento (salvo en caso de jubilación, la fecha de vencimiento es a los doce meses de la salida del sector de la construcción).

Ejemplo: Una relación laboral termina el 15.07.2021. El finiquito podrá pagarse como más temprano el 16.07.2022 y prescribirá el 15.07.2025.



CAJA DE PREVISIÓN EMPRESARIAL

La BUAK Betriebliche Vorsorgekasse GesmbH gestiona los derechos de finiquito según la Ley de Previsión de Trabajadores Asalariados y Autónomos (BMSVG).



AFILIACIÓN

Todos los trabajadores empleados en una empresa de construcción están automáticamente afiliados a la BUAK Betriebliche Vorsorgekasse (BVK) si la primera relación laboral se inició después del 31.12.2002.

El finiquito de los trabajadores que hayan percibido 12 pagas mensuales según el régimen de finiquito antiguo también se liquidará según el sistema nuevo. Las relaciones laborales de trabajadores que no cumplan los requisitos del finiquito antiguo también están sometidas a la BMSVG a partir del 01.01.2003.

Cuantía

En la cuenta del trabajador se ingresa 1,53% de ((salario CC + 20%) × horas semanales + 16,67%) / 5 por día de empleo.

La BVK invierte las cotizaciones abonadas por las empresas.

DERECHO A COBRO

Para poder percibir el finiquito, es necesario haber cotizado al menos tres años. Además, la relación de empleo no puede extinguirse por un motivo que excluya el finiquito (rescisión por el trabajador, salida prematura injustificada, despido procedente o resolución de acuerdo mutuo).

OPCIONES DE PAGO

- Transferencia bancaria
- Transferencia a la Caja de Previsión Empresarial de la nueva empresa (si no es del sector de la construcción)
- Reinversión en la BUAK Betriebliche Vorsorgekasse
- Transferencia a una compañía de seguros para seguro adicional de pensiones
- Transferencia a un fondo de pensiones

Información de la cuenta

El/la trabajador/-a recibe cada primavera una información de la cuenta con el saldo actual.

Pago:

Así que sea posible cobrar el finiquito, se enviará automáticamente un formulario de solicitud al/la trabajador/-a.



MAL TIEMPO

Si la precipitación, el frío, el calor o el viento imposibilitan la continuación del trabajo en la construcción, existe la posibilidad de consumir horas por mal tiempo.



CRITERIOS

Se someten a valoración el nivel de frío, calor, lluvia, nieve o viento, así como sus efectos. Si se cumplen los criterios, podrá declararse mal tiempo.

DECISIÓN

La facultad decisoria para consumir horas por mal tiempo corresponde a la empresa, previa consulta con el comité de empresa.

SALARIO

El/la trabajador/-a percibirá de la empresa el 60% del salario real por las horas perdidas.

Frío

A partir de $-10\text{ }^{\circ}\text{C}$ incl. viento (Windchill) de temperatura y viento. Ejemplo: $-1\text{ }^{\circ}\text{C}$ con viento de $18,4\text{ km/h}$ (viento flojo) resulta en $-10\text{ }^{\circ}\text{C}$.



Precipitación

Una lluvia moderada durante más de 30 minutos o un fuerte aguacero corto equivale a una hora de mal tiempo. Una lluvia fuerte durante más de 30 minutos resulta en mal tiempo durante el resto del día.



Calor

Las horas en las que se superen $+32,5\text{ }^{\circ}\text{C}$ en la sombra se considerarán horas de mal tiempo.



Nieve

El nivel de nieve fresca se mide a las 7 horas. 5 cm de nieve fresca resultan en una hora de mal tiempo, y un mínimo de 15 cm en dos; a partir de 30 cm, se contabilizará todo el día como mal tiempo. Se medirá la precipitación cada hora. Si nieva durante al menos 30 minutos, también contará como una hora de mal tiempo.



Viento

Si la velocidad media del viento es de un mínimo de 30 km/h (brisa fresca, moviendo pequeños árboles caducifolios) o si las rachas son de un mínimo de 60 km/h (moviendo árboles grandes), se contabilizará una hora de mal tiempo. Tres de dichas horas consecutivas significan mal tiempo durante el resto del día.



FESTIVOS DE INVIERNO

Para mejorar el empleo en la construcción a lo largo del año, los interlocutores sociales han creado la normativa de festivivos de invierno.



DÍAS

Si el/la trabajador/-a no está ocupado/-a el 24/12, 25/12, 26/12, 31/12, 01/01 y/o 06/01, percibirá por estos días una compensación por festivos de invierno. Dichos días no podrán coincidir en sábado o domingo.

REQUISITO

El/la trabajador/-a debe haber trabajado durante el año natural en curso suficientes semanas (semanas cotizadas) en empresas de la construcción sometidas a la normativa de festivos de invierno. En la información para trabajadores está indicado el número de semanas acumuladas.

CUANTÍA

Semanas cotizadas	0–13	14–19	20–25	a partir de 26
Retribución	0 %	50 %	75 %	100 %

Cálculo

*El/la trabajador/-a percibe por cada día
(salario horario CC + 20%) x 1,2 / 5.*

PAGO AUTOMÁTICO

Si el/la trabajador/-a ha acumulado suficientes semanas en empresas de la construcción y si ha notificado una cuenta segura a la BUAK, el derecho se pagará automáticamente.

Si han cambiado los datos bancarios y dicha modificación no se ha notificado a la BUAK, el dinero se transferirá a la cuenta antigua!



PAGA TRANSITORIA

La paga transitoria está pensada para trabajadores a quienes les falta poco tiempo para jubilarse, pero que ya no pueden mantener una actividad hasta la jubilación.



REQUISITO

- En paro después de cumplir 58 años,
- Derecho a jubilación por vejez (pensión por vejez, jubilación anticipada o pensión por trabajo pesado) o a jubilación especial según Art. X de la Ley de Trabajo Pesado Nocturno - NSchG, BGBl. nº 354/1981 después de percibir la paga transitoria,
- Haber adquirido un mínimo de 520 semanas de empleo después de cumplir 40 años en una o varias relaciones laborales sometidas a la BUAG
- Haber adquirido de las cuales un mínimo de 30 semanas de empleo después de cumplir 56 años en una o varias relaciones laborales sometidas a la BUAG

DERECHO

El número de semanas de empleo acumuladas para tener derecho a paga transitoria está reflejado en la información para trabajadores.

Cuantía

El importe mensual es 169,5 veces el salario horario según convenio colectivo. La paga transitoria se transferirá a la cuenta indicada por un máximo de 18 meses retroactivos.

SOLICITUD

Debe presentarse la solicitud a la BUAK. Dicha solicitud deberá entregarse con una antelación mínima de dos meses.

COMPENSACIÓN DE LA PAGA TRANSITORIA

Si, pese a cumplirse todos los requisitos, no se cobra la paga transitoria y el/la trabajador/-a continúa empleado/-a, éste/-a tendrá derecho a una compensación equivalente al 50% de la paga transitoria a la que tendría derecho. La empresa percibirá el 30%. Asimismo, tendrá derecho a compensación transitoria –si cumple todos los requisitos– en caso de incapacidad laboral antes de cumplir 58 años.

PROCEDIMIENTO DE ENVÍO

Para todos los trabajadores del sector de la construcción que trabajan en Austria serán de aplicación las mismas condiciones.

GRUPO OBJETIVO

Los trabajadores que trabajen en Austria estando asalariados en una empresa de construcción de fuera de Austria serán integrados en el procedimiento de envío. Dichos trabajadores no viven y trabajan normalmente en Austria, sino que son cedidos o enviados a Austria para realizar la actividad en la construcción.

Las disposiciones son de aplicación a partir del primer día de trabajo en Austria.

DERECHOS DE PAGO

Los derechos podrán consumirse en forma de vacaciones o pagarse como finiquito.

Derechos

El/la trabajador/-a solamente adquirirá derechos si la empresa ingresa las cotizaciones obligatorias en la BUAK.



LUCHA CONTRA DUMPING SALARIAL Y SOCIAL

Todos los trabajadores de la construcción que trabajan en Austria deben percibir la misma cantidad por ejercer la misma actividad.

REMUNERACIÓN

Existe una normativa sobre el salario mínimo. La remuneración se compone de:

- Salario base: se aplica el salario según convenio colectivo austríaco
- Pagas especiales
- Complementos y suplementos, por ejemplo por horas extra, supervisión, festivos, etc.

CONTROLES DE OBRA

El personal de la BUAK controla las obras para comprobar que los trabajadores estén dados de alta en la BUAK y que perciban la remuneración adecuada.

Dumping salarial

En la información para trabajadores (ANI) pueden consultarse todos los períodos de empleo. Asimismo, en la ANI puede comprobarse la clasificación según el convenio colectivo (CC) correspondiente.

Los derechos se basan en los períodos de empleo que la empresa notifica a la BUAK o que la BUAK constata a partir de comprobaciones propias.

La cuantía del salario según CC repercute en la cuantía de los derechos.



CONTACTO

Su opinión nos importa!

ATENCIÓN AL CLIENTE

TEL +43 (0) 579 579 5000
MAIL kundendienst@buak.at

CAJA DE PREVISIÓN EMPRESARIAL

TEL +43 (0) 579 579 3000
MAIL buak-bvk@buak.at

FORMACIÓN BUAK

TEL +43 (0) 579 579 3500
MAIL buak-schulungen@buak.at

Así podrá contactar con la intermediación de la BUAK

TEL +43 (0) 579 579 0



Centros y Horario

VIENA

Kliebergasse 1A
1050 Wien
betriebsbetreuung@buak.at
Mo, Di, Do 8.00 – 15.00 Uhr
Mi 8.00 – 18.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

BURGENLAND

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
betriebsbetreuung@buak.at
Mo – Do 8.00 – 13.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

CARINTIA

Bahnhofstraße 24
9010 Klagenfurt
LK@buak.at
Mo – Do 8.00 – 13.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

ALTA AUSTRIA

Anastasius-Grün-Straße 26–28/1/16
4020 Linz
LO@buak.at
Mo – Do 8.00 – 13.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

SALZBURGO

Hans-Sachs-Gasse 5
5020 Salzburg
LS@buak.at
Mo – Do 8.00 – 13.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

ESTIRIA

Mohsgasse 10
8020 Graz
LST@buak.at
Mo – Do 8.00 – 15.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

TIROL

Südtirolerplatz 14–16
6020 Innsbruck
LT@buak.at
Mo – Do 8.00 – 15.00 Uhr
Fr 8.00 – 12.00 Uhr

VORARLBERG

Kaiserstraße 27
6900 Bregenz
LV@buak.at
Mo – Fr 8.00 – 12.00 Uhr





BUAK – Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse
Kliebergasse 1A
1050 Wien
www.buak.at