



Resumen de la Guía de Austria

(Nota: la información contenida en esta guía era válida a 30 de septiembre de 2017, pero está sujeta a cambios. Por favor, utilice los enlaces proporcionados en la Guía de País del Reino Unido para obtener la información lo más actualizada posible).

Tipos de entidades empresariales en Austria

En el período previo a la fundación de la empresa, hay que elegir la forma comercial adecuada. Esta es una decisión difícil, ya que no hay ninguna entidad jurídica que sea beneficiosa a largo plazo. Las razones que inicialmente indican una elección adecuada pueden cambiar tarde o temprano. En general, se puede hacer una distinción entre una empresa individual y varias formas corporativas (asociaciones y corporaciones). La forma que se elija para la creación de una empresa depende del caso concreto. En Austria existen las siguientes formas legales:

- **Empresario individual** ("Einzelunternehmen)
- **Asociación abierta** ('Offene Gesellschaft'- OG)
- **Sociedad de Responsabilidad Limitada** ('Kommanditgesellschaft'-KG)
- **Compañía de Derecho civil** ('Gesellschaft bürgerlichen RECHTS'- GesbR)
- **Compañía de Responsabilidad Limitada** ("Gesellschaft mit beschränkter Haftung" -GmbH)
- **Sociedad Anónima** ("Aktiengesellschaft" - AG)

Es muy importante que la empresa se constituya, por ejemplo, como empresario individual, GmbH u OG. No sólo en términos de gastos financieros para su fundación, sino también en los gastos de funcionamiento, los impuestos futuros, las condiciones básicas para la seguridad social y las cuestiones de responsabilidad civil.

Responsabilidad y carga fiscal de las diferentes formas jurídicas

El aspecto de la responsabilidad es particularmente importante para los empresarios individuales y las sociedades colectivas. Los individuos y socios son directa y personalmente responsables. Esto significa que en el caso de las deudas de la empresa, el fundador también es responsable con su patrimonio privado. Una excepción aquí es la sociedad de responsabilidad limitada (KG). En este caso, el empresario actúa como socio general y, por lo tanto, también es responsable de forma privada. Otros socios (socios comanditarios) son responsables sólo con sus depósitos. En el caso de las empresas, por ejemplo, en la sociedad de responsabilidad limitada, los accionistas son responsables sólo con sus activos corporativos.

La carga fiscal también es diferente. La entidad imponible de la sociedad individual es el empresario. Grava los beneficios de su empresa (independientemente de si se pagó el beneficio o no) en la declaración del impuesto sobre la renta.

En la empresa se aplica el **principio de transparencia**. En él se describe al accionista como sujeto pasivo. En este caso, la participación en los beneficios del accionista está sujeta al impuesto sobre la renta.



En las corporaciones se aplica el **principio de separación**. En este caso el sujeto pasivo es la empresa, no el accionista. Por lo tanto, los beneficios están sujetos al impuesto de sociedades. Los dividendos distribuidos a los accionistas tributan a su vez con el impuesto sobre plusvalías.

Empleados

En Austria se hace una diferenciación entre trabajadores y empleados. Ambos están sujetos a las instrucciones y deben respetar los horarios de trabajo. Pueden estar empleados a tiempo completo, menores, ocasionales o temporales.

Los empleados libres eligen el lugar y el horario de trabajo y no están sujetos a las instrucciones. Los empleados contratados trabajan a comisión. Los trabajadores de ferias son trabajadores auténticos durante las vacaciones. Los aprendices y los voluntarios no están sujetos a las instrucciones.

Relación de trabajo y contrato de trabajo

El contrato de trabajo es una relación de deuda permanente y, como tal, está orientado a un tiempo indefinido o determinado. En el caso de los contratos de trabajo, debe hacerse una distinción entre trabajadores y empleados.

Contrato freelance

El contrato de freelance, así como el contrato de trabajo, es una relación a largo plazo y los beneficios son definidos genéricamente. El empleado selecciona libremente el horario y el lugar de trabajo; no está sujeto a la inspección del cliente; no participa en el negocio del cliente; no tiene derecho a vacaciones o licencias por enfermedad; puede ser despedido en cualquier momento, ya que no hay períodos de preaviso; está inscrito por la autoridad contratante en la caja local del seguro de enfermedad para la seguridad social.

Contrato de trabajo

Existe un contrato de trabajo y servicio si una persona -el contratista- está obligada a producir un trabajo específico para otra persona -el cliente. No es un contrato de trabajo, por lo que el contratista no tiene derecho a reclamar en materia laboral o de convenios colectivos. Se planifica a sí mismo, usa sus propios recursos y tiene que defenderse de las faltas. El contratista está asegurado con carácter obligatorio en el seguro de salud y de pensiones en virtud de la Ley del seguro social comercial.

Condiciones de trabajo temporales

Los contratos de trabajo temporales se celebran por un período de tiempo determinado. Expiran al final del plazo acordado. Si se vuelve a concluir una relación laboral temporal inmediatamente o poco después de la expiración, deben existir razones económicas o sociales. Si no hay razones suficientes, se trata de "contratos de trabajo en cadena", que se consideran como un contrato indefinido.

Financiación

Hay varias posibilidades de financiación:

- Ayudas para la inversión, contratación de personal y la formación de empleados
- Préstamos favorables
- Participación de capital



FEFE
Financial
Education
for Future
Entrepreneurs

- Asesoramiento e información promocionados: información gratuita, asesoramiento para la puesta en marcha, asesoramiento jurídico, así como subvenciones para servicios de asesoramiento por consultores externos.
- Exención de determinadas tasas y gastos: Tanto los fundadores como los cesionarios están exentos de ciertas tasas y derechos asociados con el establecimiento o la transmisión de empresas.

