

TELETRABAJO EN AUSTRIA*

[TELEWORKING IN AUSTRIA]

Nora Melzer

Fecha de recepción: 16 de noviembre de 2022

Fecha de aceptación: 2 de diciembre de 2022

Sumario: I. INTRODUCCIÓN Y DELIMITACIÓN PRELIMINAR DE CONCEPTOS.- II. EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO EN AUSTRIA.- III. IRRUPCIÓN DEL TELETRABAJO.- IV. LA DISPOSICIÓN JURÍDICO-LABORAL CENTRAL SOBRE EL TELETRABAJO: EL PARÁGRAFO 2h AVRAG.- 1. Definición de homeoffice.- 2. Los concretos requisitos del trabajo en homeoffice a que se refiere el parágrafo 2h de la AVRAG.- 3. Realización «regular» de prestaciones laborales.- 4. Tipos de prestaciones laborales en homeoffice.- 5. Trabajo en la vivienda del trabajador o trabajadora.- 6. Relación entre el trabajador o trabajadora y la vivienda.- 7. Necesidad de acuerdo en el homeoffice.- 8. Deberes esenciales del empresario o empresaria de facilitación de los medios de teletrabajo, también en caso de homeoffice.- 9. Finalización del acuerdo sobre el trabajo en homeoffice.- 10. Reglas especiales al margen de la nueva regulación.- V. PERSPECTIVA: LA CONEXIÓN CON EL CROWDWORK.

Contents: 1. INTRODUCTION AND PRELIMINARY DELIMITATION OF CONCEPTS.- II. DEVELOPMENT OF TELEWORKING IN AUSTRIA.- III. THE CORE LEGAL PROVISION ON TELEWORKING IN AUSTRIA: PARAGRAPH 2h AVRAG.- 1. Definition of homeoffice.- 2. The specific requirements of work in homeoffice referred to in paragraph 2h AVRAG.- 3. Regular «performance» of labor tasks.- 4. Kinds of labor tasks in homeoffice.- 5. Work at employee's home.- 6. Relationship between employees and home.- 7. Need of agreement in the homeoffice.- 8. Main duties of the employer to facilitate the tools of teleworking, also in case

* Traducción al castellano, desde el alemán original, de Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela.

of homeoffice.- 9. Termination of the agreement on the work in homeoffice.- 10. Special rules outside the new regulation.- V. PERSPECTIVE: THE CONNECTION WITH THE CROWDWORK.

Resumen: Análisis de la evolución del teletrabajo en Austria, con énfasis especial en su irrupción, con ocasión de la pandemia del coronavirus. Toma en consideración la legislación europea, sobre la base de que la misma pretende impedir que las nuevas formas de trabajo den lugar a nuevos falsos autónomos. Concluye admitiendo que el homeoffice constituye una buena posibilidad de aprovechar las nuevas tecnologías, favoreciendo el equilibrio entre vida y trabajo.

***Abstract:** Analysis of the evolution of teleworking in Austria, with special emphasis on its sudden appearance, on the occasion of the pandemic of the coronavirus. It takes into consideration the European legislation, on the basis that it intends to prevent that the new forms of work give rise to new false self-employed. It concludes by admitting that the homeoffice constitutes a good possibility to take advantage of the new technologies, favoring the balance between life and work.*

Palabras clave: Austria, Crowdwork, Homeoffice, Pandemia del coronavirus, Teletrabajo

***Keywords:** Austria, Coronavirus pandemic, Crowdwork, Homeoffice, Telework*

* * *

I. INTRODUCCIÓN Y DELIMITACIÓN PRELIMINAR DE CONCEPTOS

Partiendo del **uso coloquial de la lengua**, podemos entender bajo las expresiones trabajo a distancia o **teletrabajo** el trabajo fuera del centro de trabajo. Una **forma especial** de teletrabajo, como sugiere el nombre, es el trabajo en homeoffice. La expresión «home office» viene del inglés, y caracteriza allí la «oficina en casa» la «oficina en el domicilio». Por **homeoffice** se entiende en el ámbito de la lengua alemana, desde el punto de vista actual, el trabajo en casa del trabajador/de la trabajadora con utilización de la tecnología de la información; pero no se trata de una forma de trabajo común, ni de un colectivo determinado de trabajadores/trabajadoras, sino del lugar de trabajo o del puesto de trabajo¹.

Se consideran ventajas de este trabajo: la eliminación de desplazamientos al trabajo conduce *de facto* a un tiempo más corto de permanencia en el trabajo. Hay un mejor equilibrio vida-trabajo, lo que interesa especialmente a personas jóvenes, esto es, mejor conciliación de vida familiar y trabajo. Igualmente, la eliminación de desplazamientos al trabajo conduce a menos tráfico y, en consecuencia, a una mayor protección del clima.

Una mirada al ordenamiento jurídico austríaco muestra al menos dos leyes o colectivos profesionales que adoptan a simple vista este tipo de trabajo fuera del centro de trabajo. Y es que el **fenómeno** del trabajo fuera del centro de trabajo no es totalmente nuevo. Por ejemplo, hay que pensar en el trabajo a domicilio, sobre el que hay ya desde los años veinte del siglo pasado una ley propia, así como en el trabajo de los/las representantes (de comercio).

La **Ley del trabajo a domicilio** regula el trabajo en cuyo marco los trabajadores pueden elegir libremente la jornada de trabajo y el lugar de

¹ Véase especialmente *Melzer-Azodanloo*, *Tele-Arbeit* (2001) 18 y s.; *Risak*, *Home-Office I – Arbeitsrecht*, *ZAS* 2016, 204; *Stärker*, *Technischer Arbeitnehmerschutz im Home-Office bzw. bei Tele-Heimarbeit*, *ecolx* 2019, 658; *Streithofer*, *Homeoffice: Vom Anlassfall Corona-Krise zu geregelten Verhältnissen*, *DRdA-InfAS* 2020, 204; *Hitz/Schrenk*, *Homeoffice während und nach der Corona-Krise*, *ASoK* 2020, 322; *Trost*, *Der Arbeitnehmer in eigener Wohnung*, *ZAS* 191, 181.

trabajo; éste puede ser también su propio domicilio (parágrafo 1 de la Ley de trabajo a domicilio). Porque pueden organizar libremente el trabajo, son personalmente independientes, y no son trabajadores/trabajadoras desde el punto de vista del Derecho del Trabajo.

Sin embargo, sobre la base de la regulación legal expresa, en la Ley del trabajo a domicilio existe para los trabajadores/trabajadoras a domicilio el derecho al pago continuado del salario, a vacaciones y a plazos extintivos; no pueden negociar su salario individualmente, sino que se establece administrativamente por vía de reglamento (tarifa del trabajo a domicilio, en virtud de la Ley de trabajo a domicilio) o negociado por los interlocutores sociales (en virtud del contrato conjunto de trabajo a domicilio). A este respecto, si los trabajadores/trabajadoras a domicilio se asimilan a trabajadores, esto es, no tienen ninguna estructura empresarial propia y trabajan sólo para un cliente, se aplican las mejoras de la Ley de responsabilidad del prestador de servicios en relación con los menoscabos de las herramientas de trabajo; pueden demandar ante los tribunales de trabajo y los tribunales de seguridad social competentes, y pueden recibir un certificado de servicios, esto es, el empresario debe informar por escrito de todas las condiciones de la relación de empleo.

No obstante, el tipo de prestaciones de servicios realizadas se describe con detalle en el trabajo a domicilio; sólo pueden ser objeto del contrato la fabricación, preparación, transformación y envasado de mercancías, esto es, actividades **corporales** o manuales.

Un segundo ámbito jurídico que emplea trabajo fuera del centro de trabajo son las diversas regulaciones sobre **representantes de comercio**. Las actividades que están comprendidas aquí son, ante todo, la **venta** o la transmisión de cosas, los clientes/las clientas son personas privadas y se trata de mercancías vendidas, por ejemplo, electrodomésticos, suscripciones a libros y a revistas o seguros; si los clientes/las clientas son también empresas, se trata del negocio de los representantes/las representantes de comercio, por ejemplo, la venta o la transmisión de productos farmacéuticos, como grandes equipamientos médicos o medicamentos. Si además los representantes de comercio están asimilados a trabajadores, se les otorgan privilegios de responsabilidad (véase arriba) y el acceso simplificado a los tribunales.

El tipo de prestaciones de servicios realizadas se describe de nuevo

con mucho detalle; el objeto del contrato es la venta y la transmisión de mercancías, así como la celebración de negocios jurídicos; esto es, actividades no corporales o actividades intelectuales.

II. EVOLUCIÓN DEL TELETRABAJO EN AUSTRIA

Durante mucho tiempo, el ordenamiento jurídico austríaco consideró suficientes estas normas. A partir de mediados de los **años 80** del siglo pasado, las primeras **innovaciones digitales**, como el e-mail o el fax, así como pequeñas calculadoras portátiles y radioteléfonos, trajeron la posibilidad de conectarse con el centro de trabajo sin que los trabajadores debiesen estar materialmente «en» el centro de trabajo tomado en sentido espacial. A pesar de dicha sencilla conexión virtual, o conexión mediante «comunicación», podían cumplirse los caracteres de la dependencia personal, esto es, había que considerar a los empleados como trabajadores/trabajadoras.

Una concreta normativa legal de esa época, que tenía en cuenta el fenómeno del «teletrabajo», es la Ley de prevención de riesgos laborales de 1994, que representa la transposición de muchas Directivas europeas en el ámbito de la prevención técnica de riesgos laborales. La Ley fue una consecuencia del ingreso de Austria en la UE. Fue la primera ley que tuvo (entonces) un título condicionado por el género, porque se mencionaba expresamente en el título a las trabajadoras mujeres. Pero también fue especial porque previó una regulación específica para los puestos de trabajo con pantallas, y esta protección incluía no sólo el trabajo con pantalla en el centro de trabajo, sino también el trabajo con pantalla en el domicilio y los ordenadores personales mencionados.

Fuera del ordenamiento jurídico, el trabajo fuera del centro de trabajo ya era conocido como **Teletrabajo**, *telework* o *remote work* y home office, y también debatido. No obstante, bien como homeoffice, bien como teletrabajo, se ha tratado durante mucho tiempo —al menos no en el Derecho del Trabajo general— de un concepto **legal-formal definido** por aproximación.

Como consecuencia, a partir del año 2000, también tuvo entrada en el ordenamiento jurídico austriaco la forma de trabajar bajo el concepto de

teletrabajo, al menos en convenios colectivos y acuerdos de empresa propios. En el empleo público, se consiguió a partir de 1.1.2000 su propia regulación por Ley (parágrafo 36a de la BDG de 1979 y parágrafo 5c de la VBG) sobre el también expresamente denominado «Teletrabajo».

Teletrabajo, según esta normativa, existe cuando el funcionario/funcionaria realiza regularmente funciones determinadas en la vivienda (homeoffice) o en un lugar libremente elegido que no pertenezca a las dependencias del servicio, con utilización al efecto de las técnicas de información y comunicación necesarias.

También hay que considerar, en parte, las normas del acuerdo marco entre los interlocutores sociales europeos². El objetivo de este acuerdo sobre el teletrabajo fue ofrecer más seguridad para los trabajadores/las trabajadoras desde el año 2002. Con el acuerdo, debía proporcionarse un marco general para las condiciones de trabajo de los teletrabajadores, y conciliar la necesidad de flexibilidad y seguridad que es común a los empresarios y trabajadores.

En el acuerdo marco, *se define el teletrabajo como una forma de organización y/o realización del trabajo con empleo de tecnologías de la información y en el marco del contrato de trabajo/relación laboral, en el que el trabajo, que también puede realizarse en las instalaciones del empresario, ordinariamente se ejecuta fuera de esas instalaciones.* Aspectos como la voluntariedad del teletrabajo, puesta de disposición de los medios de trabajo por el empresario/la empresaria, así como la protección de datos y la protección de la vida privada de los teletrabajadores/las teletrabajadoras tienen igualmente el correspondiente reflejo.

Como regla, las normas mencionadas se consideraron suficientes en Austria, y no hubo luego grandes modificaciones. Esto se aplicó también a la introducción del hoy omnipresente smartphone el 1.1.2007. Ciertamente, el teletrabajo se aplicó en el plano de los interlocutores sociales en convenio colectivo o también en acuerdo de empresa. No hubo un fuerte aumento del número de empleados que quisieran o pudieran solicitar esta forma de trabajo. Al respecto, algunos convenios colectivos ya

² La Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa (UNICE), la Unión Europea de Artesanías y Pequeñas y Medianas Empresas (UEAPME), y el Centro Europeo de Empresas con Participación Pública (CEEP).

habían previsto condiciones marco ya reguladas jurídicamente, por ejemplo, se clarificó la compensación del uso de equipos privados, cuestiones de responsabilidad por daños, etc. Como en décadas anteriores —por ejemplo, en relación con la introducción de la semana de 40 horas—, los convenios colectivos jugaron aquí un papel pionero, ensayando novedades jurídico-laborales en el nivel sectorial, antes de convertirlas en ley.

Sólo más tarde, a partir de la década de 2010, se produjo la aparición y utilización cada vez más frecuente de aparatos como ordenadores personales, Internet móvil y cámaras pequeñas, también dispositivos portátiles, que son potentes y económicos. Esto proporcionó los dispositivos adecuados para videoconferencias, esto es, varios participantes podían verse y oírse. La telemedicina se hizo posible, esto es, diagnósticos médicos a través del vídeo sin visita real a la consulta médica. También en las universidades se utilizan cada vez más herramientas que posibilitan la enseñanza a distancia. En otros sectores, se habló de poder reducir pronto los viajes de trabajo, dado que los empleados podían tener fácilmente un contacto con empleados en otros lugares de trabajo o centros de trabajo, con herramientas de vídeo, en ocasiones también con referencia a medidas contra el cambio climático.

III. IRRUPCIÓN DEL TELETRABAJO

Aunque materialmente no se necesitaba ninguna innovación técnica para que el teletrabajo creciera de golpe, ni ninguna advertencia sobre las ventajas en relación con la protección del clima y mejor equilibrio trabajo-vida, mediante la eliminación de desplazamientos al trabajo, la aparición del COVID-19 en marzo 2020 ayudó a la irrupción del teletrabajo. Se produjeron cierres de centros de trabajo, cuarentenas, confinamientos y prohibiciones de acceso.

El teletrabajo experimentó una primera regulación legal integral en el **Derecho de Seguridad Social**, donde se estableció que los hechos causantes de daños corporales por la prestación de servicios en el domicilio podían dar lugar igualmente a un accidente de trabajo (ASVG, B-KUVG). Esta normativa tenía ante todo una función clarificadora, porque también las lesiones en relación con el trabajo, cuando se producen en el domicilio, ya están incluidas en el concepto general de accidente de trabajo. Sin embargo,

la jurisprudencia anterior era muy estricta, y no consideraba accidentes los ocurridos en ámbitos residenciales de uso mixto.

No obstante, la definición legal central del trabajo en homeoffice se produjo en el **Derecho del Trabajo**, en el parágrafo 2h de la AVRAG, que se introdujo en el marco de la Ley complementaria BGBl 61/2021, y entró en vigor el 1.4.2021.

IV. LA DISPOSICIÓN JURÍDICO-LABORAL CENTRAL SOBRE EL TELETRABAJO: EL PARÁGRAFO 2H AVRAG

Según el tenor literal del parágrafo 2h de la AVRAG, existe trabajo en **homeoffice** cuando una trabajadora o un trabajador realiza regularmente su prestación laboral en el domicilio.

La AVRAG en una ley que se aplica, como regla, a todo tipo de trabajadores/trabajadoras³, tanto a los que desarrollan actividades intelectuales como a los que desarrollan actividades manuales. Sin embargo, fácticamente se restringe a aquellas actividades que reúnen las cualidades necesarias para el trabajo desde casa. También la segunda parte del tenor, «office», que significa oficina, igualmente da una indicación del tipo de actividades que se realizan en homeoffice o teletrabajo, porque son en lo esencial **trasladables a casa**.

- En ese caso, ante todo, se trata de las actividades intelectuales tradicionales⁴, esto es, actividades comerciales y trabajos de despacho (ventas, contabilidad, trabajo de oficina, trato con los clientes/las clientas).

- También se incluyen entre ellas las actividades no comerciales superiores (informar, asesorar, investigar)

Dichos trabajos también pueden desarrollarse ahora —ante todo, con la introducción de las tecnologías de información y de la

³ Sin embargo, en virtud del parágrafo 1 de la AVRAG, están exceptuados en especial los trabajadores/las trabajadoras de cuerpos administrativos locales, así como los trabajadores/las trabajadoras de la agricultura y la silvicultura.

⁴ Con carácter general, *Löschnigg* en *Löschnigg* (Editor), AngG (2016) § 1 marg. 104 y ss., 112 y ss., 117 y ss.

comunicación— desde el lugar de residencia de la trabajadora. Las actividades tradicionales de trabajadores/trabajadoras, esto es, trabajos predominantemente manuales o artesanales en máquinas o con materiales, pero también las actividades que exigen aparatos relevantes, equipos especiales o trabajo directo en contacto con las personas, son ordinariamente menos apropiadas para ser realizadas desde casa.

1. Definición de homeoffice

El homeoffice se ha convertido en un **concepto jurídico** a través de la regulación del parágrafo 2h de la AVRAG, el cual también puede resultar de aplicación a otras leyes sin remisión expresa a esta disposición.

2. Los concretos requisitos del trabajo en homeoffice a que se refiere el parágrafo 2h de la AVRAG

El parágrafo 2h, apartado 1, de la AVRAG entiende por trabajo en homeoffice la realización regular de prestaciones laborales en la vivienda del trabajador o de la trabajadora.

3. Realización «regular» de prestaciones laborales

Regular hay que entenderlo aquí en sentido de siempre o, al menos, que se repite muy a menudo; el trabajo ocasional o excepcional desde el domicilio no está comprendido⁵. Dado que sólo se habla de «regular», no son necesarios una cantidad mínima determinada de tiempo de extensión del trabajo (por ejemplo, la mayoría de la jornada normal de trabajo semanal) ni un ritmo determinado o una cierta frecuencia (por ejemplo, cada lunes, martes y miércoles)⁶. Por eso, basta el trabajo de medio día en homeoffice una vez al mes, para que sea regular. El trabajo en homeoffice que se realiza de forma alterna con el trabajo en el centro de

⁵ IA 1301/A B1gNR 27. GP 5.

⁶ Véase también *Gruber-Risak*, Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 (Stand IA 1301/A). Una primera valoración del contenido jurídico-laboral, CuRe 2021/5.

trabajo, se considera igualmente como trabajo a tiempo parcial que se realiza íntegramente en homeoffice.

La definición legal de «trabajo en homeoffice» a que se refiere el párrafo 2h de la AVRAG se basa en «modelos a largo plazo»⁷. Esto se deriva de un examen conjunto de diversas normas: así, si se trabajase en el domicilio poco tiempo, de manera meramente ocasional, las normas sobre reglas extintivas no tendrían sentido; en caso de trabajos de corta duración, los trabajadores/las trabajadoras no necesitan la posibilidad de extinción con cumplimiento de un plazo. Además, los riesgos que quiere cubrir la prevención técnica de riesgos laborales (por ejemplo, pantallas no ergonómicas, observancia de pausas de trabajo adicionales), como regla, en los trabajos de corta duración con dichos equipos tampoco se hacen realidad en medida suficiente. Sin embargo, los trabajadores/las trabajadoras que realizan teletrabajo, pero no en homeoffice, no están totalmente desprotegidos; a ellos (en especial, al amparo de deber de cuidado) se les aplican los mecanismos de protección generales.

4. Tipos de prestaciones laborales en homeoffice

En virtud del párrafo 2h, apartado 1, de la AVRAG, la trabajadora debe realizar «prestaciones laborales» en la vivienda. Este modismo comprende todas las actividades del género descrito, siempre recurrentes, para otros⁸. Sin embargo, a diferencia del trabajo a domicilio, que comprende igualmente el trabajo en casa, el tipo de actividad —manual o no manual— no juega ningún papel. Como regla general, el trabajo sólo debe ser apropiado, para ser desarrollado también en casa.

Según la definición legal, la utilización de equipos de I[nformación y] T[elecomunicaciones] en el trabajo en homeoffice no constituye requisito para la aplicación de las disposiciones.

5. Trabajo en la vivienda del trabajador o trabajadora

⁷ Resch, *Ausgewählte arbeitsrechtliche Fragen zum Homeoffice*, en *Kietzibl/Resch* (Editores), *COVID-19 – Arbeitsrecht in der Krise* (2021) 77 (86).

⁸ Sobre la distinción contrato de trabajo – contrato de obra, véase especialmente *Marhold/Bramshuber/Friedrich*, *Arbeitsrecht*, 4ª ed. (2021) 41.

En virtud del parágrafo 2h de la AVRAG, el trabajo en homeoffice se realiza «*en la vivienda*» del trabajador o trabajadora. La «vivienda», en el sentido del parágrafo 2h, apartado 1, de la AVRAG, no debe ser ninguna unidad separada en un bloque de viviendas o bloque de casas de varias familias, sino que también puede tratarse de **una casa unifamiliar**⁹ o de una habitación en una comunidad habitacional. También se considera vivienda el lugar orientado a que la persona pase tiempo allí, sola o con otras personas, y realice actividades como preparación de alimentos y recepción de alimentos, dedicación a sus hobbies y, también, **dormir** (cfr., igualmente, parágrafo 1, apartado 1, de la Ley de notificaciones). Al respecto, vivienda es un lugar de privacidad y que sirve para la protección de la esfera de intimidad¹⁰; excluye el acceso al público y, también, el del empresario o empresaria.

De ahí que la nueva regulación del homeoffice no se aplique a lugares que se visitan primariamente (a cambio de un pago) para comer y beber (restaurantes, cafés, tren, invitaciones a comer ordinarias en casa de los padres)¹¹; además, se excluyen consecuentemente los llamados **espacios de coworking** o *shared work places*¹². En relación con estos últimos, se aplican las reglas generales sobre el deber de cuidado y la Ley de prevención de riesgos laborales.

6. Relación entre el trabajador o trabajadora y la vivienda

Según el tenor a que se refiere el parágrafo 2h, apartado 1, de la AVRAG, para que haya trabajo en homeoffice debe existir una **relación entre vivienda y trabajador o trabajadora**. No debe tratarse, sin embargo, de una relación formalizada o jurídica; en especial, la vivienda no debe ser de propiedad del trabajador o trabajadora afectados. Como regla general, es

⁹ IA 1301/A B1gNR 27. GP 4.

¹⁰ Muzak, B-VG, 6ª ed., Art 9 StGG marg. 6 (a fecha de 1.10.2020, rdb.at).

¹¹ Auer-Mayer/Dullinger, en Köck (Editor), Homeoffice § 2h AVRAG marg. 30 (a fecha de 1.6.2021, rdb.at); Gruber-Risak, Homeoffice-Maßnahmenpaket 2021 (Stand IA 1301/A). Una primera valoración del contenido jurídico-laboral, CuRe 2021/5.

¹² Así expresamente en IA 1301/A B1gNR 27. GP 4. No se entra con más detalle en el significado de estos términos en los materiales, y podría tratarse en ese caso tanto de puestos de trabajo que puedan ser utilizados por el público en general, como también de aquéllos que, fuera de la ubicación real de la empresa, son utilizados conjuntamente por uno o más empresarios/empesarias.

suficiente que la vivienda esté a **disposición** directa o indirecta del trabajador o trabajadora, o al menos esté sujeta a ellos (por ejemplo, el alquiler común de una vivienda a través del compañero o compañera sentimental, o el préstamo o disfrute fáctico de la vivienda de vecinos o vecinas).

7. Necesidad de acuerdo en el homeoffice

Si debe realizarse trabajo en homeoffice, hay que **acordarlo** entre **las partes del contrato específico**, en virtud del parágrafo 2h, apartado 2, de la AVRAG. No es admisible ni la orden unilateral de trabajar en homeoffice del empresario o empresaria, ni su utilización unilateral por el trabajador: No existe ningún deber del trabajador de trabajar en homeoffice, aunque tampoco tiene ningún derecho al homeoffice.

Ciertamente ya antes de la regulación expresa por el parágrafo 2h de la AVRAG era predominante la redacción por escrito¹³. Ya antes del correspondiente mandato legal era necesario, en caso de trabajo en homeoffice, el acuerdo específico de las partes del contrato de trabajo¹⁴. De esto resulta que el trabajo en homeoffice y el teletrabajo afectan a las circunstancias de realización de la prestación laboral, y ciertamente al lugar de la concreta realización de la prestación. El correspondiente **lugar de trabajo** se desprende del **contrato de trabajo** (parágrafo 905 del ABGB, parágrafo 6 de la AngG, y parágrafo 1153 del ABGB). El mandato del parágrafo 2h de la AVRAG, de que el trabajo en homeoffice hay que **acordarlo**, tiene una función de **clarificación** y acentúa su carácter individual y acordado.

El trabajo en homeoffice tiene que acordarse por ambas partes del contrato de trabajo de modo **concreto** y **vinculado a la ocasión**. Por eso, se rechaza cualquier tipo de acuerdos de derechos de organización, que —en caso de necesidad futura— puedan permitir al empresario o empresaria ordenar unilateralmente el trabajo en homeoffice. **No** son admisibles los acuerdos a nivel **colectivo**, incluidos convenios colectivos y acuerdos de empresa, que prevean como lugar de trabajo posible la vivienda del

¹³ Véanse especialmente las justificaciones en *Felten*, Home-Office und Arbeitsrecht, DRdA 2020, 511 (516); *Melzer*, Arbeit im Homeoffice „an“ der Universität, en *Löschnigg* (Editor), Die Universität in der Pandemie (2021) 45 y ss., 53 y s.

¹⁴ Véase IA 1301/A B1gNR 27. GP 4.

trabajador o trabajadora y el **deber** de trabajar allí.

8. Deberes esenciales del empresario o empresaria de facilitación de los medios de trabajo, también en caso de homeoffice

El núcleo de la regulación del homeoffice en el párrafo 2h de la AVRAG es el mandato del apartado 3, inciso 1, de que la empresaria «tiene que facilitar los medios de trabajo digitales para trabajar ordinariamente en homeoffice». ¿Qué son medios de trabajo digitales?

Partiendo del trabajo posible y usual en homeoffice, forman parte de los medios de trabajo digitales, a que se refiere el párrafo 2h de la AVRAG¹⁵, el hardware-I[nformación y] T[elecomunicaciones], con inclusión del ordenador, pantalla e impresora, el software perteneciente a ello, con inclusión, entre otras cosas, de programas para el tratamiento de textos e imágenes¹⁶, y para cálculos, así como hardware y software para los enlaces de comunicación, con inclusión, por ejemplo, de router-WLAN para la conexión a Internet o navegador de Internet, así como aparatos complementarios, según el tipo de actividad, para la comunicación con el centro de trabajo a través de TelKos y videollamadas, esto es, cámaras, auriculares y micrófonos.

El empresario tiene que poner a disposición los mencionados equipos de trabajo digitales. Como alternativa, el trabajador puede poner sus propios medios de trabajo, y el empresario tiene que asumir la reducción de costes. Esta reducción de costes también puede ser acordada en forma de un pago global.

9. Finalización del acuerdo sobre el trabajo en homeoffice

¹⁵ Véase también IA 1301/A BlgNR 27. GP 5.

¹⁶ Véase Tribunal de Justicia de la Unión Europea 6.7.2000, C-11/99 – *Margrit Dietrich*, ZASB 2000, 38 = ZER 2000, 171, sobre actividad de una montadora que debía ver películas en formato analógico o digitalizado en la pantalla, cortarlas, editar su sonido, etc.

Una nueva regulación adicional comprende la finalización del trabajo en homeoffice. El párrafo 2h de la AVRAG también contiene en su apartado 4 reglas especiales sobre la finalización del acuerdo de homeoffice. La novedad esencial del párrafo 2h, apartado 4, de la AVRAG consiste en que no debe extinguirse la totalidad del contrato de trabajo, sino también expresamente sólo una **parte del contrato** —esto es, el acuerdo sobre el lugar de trabajo— puede finalizarse. A diferencia de otras instituciones del Derecho del Trabajo, el acuerdo sobre homeoffice puede finalizarse con independencia y sin repercusiones sobre el resto de la relación laboral.

10. Reglas especiales actuales al margen de la nueva regulación

Según el párrafo 2, apartado 2, de la AZG, el trabajo en homeoffice es también integralmente jornada de trabajo a efectos de la AZG («también es jornada, mientras el trabajador, que no está en el centro de trabajo, está empleado en su propia vivienda o taller, o de cualquier otro modo fuera del centro de trabajo»), lo que significa que debe ser retribuido en consecuencia. La norma existe desde la reforma producida en la Ley de jornada de trabajo en 1969¹⁷. Con ella, el Derecho sobre jornada de trabajo pudo aplicarse sin restricciones hasta el momento presente al homeoffice. Esto significa, además, en caso de trabajo en homeoffice, que los **modelos** empresariales actuales **de jornada de trabajo** se «**aprovechan**»; a los trabajadores y trabajadoras afectados se les aplican consiguientemente las jornadas de trabajo acordadas, ciertamente no en el centro de trabajo, pero deben estar localizables.

Además, hay que tener en cuenta las **modificaciones** relacionadas con los **registros de jornadas de trabajo**, en caso de trabajo predominante en homeoffice, a que se refiere el párrafo 26, apartado 3, de la AZG. Respecto de las trabajadoras que pueden determinar con amplia autonomía la situación de su jornada de trabajo y de su lugar de trabajo, o ejercer predominantemente su actividad en su vivienda, deben ponerse en práctica únicamente registros sobre la **duración** de la jornada diaria, esto es, sin desglose de pausas de trabajo, períodos de descanso, etc. Era ciertamente cómodo, pero también inadmisibles desde el punto de vista del Derecho europeo.

¹⁷ Véase también IA 1301/A B1gNR 27. GP 4.

Según las disposiciones ya mencionadas de los párrafos 67 y siguientes de la ASchG, hay que dotar suficientemente por parte del empresario los puestos con pantalla también en casa, y ciertamente con inclusión de instrumentos de trabajo no digitales como mesa de trabajo, asiento o condiciones luminosas. Al amparo de la Ley de pausas laborales y del Reglamento de puestos con pantalla, se dan **reglas sobre pausas complementarias y propias**: Si se trabaja con una pantalla diariamente más de dos horas ininterrumpidas, entonces el trabajador o trabajadora tienen derecho cada cincuenta minutos a un cambio de actividad sin pantalla o, como regla, a una pausa, esto es, a una interrupción total del trabajo de respectivamente diez minutos. Dichas pausas del trabajo con pantalla —a diferencia de la mayor parte de pausas intermedias— hay que computarlas como jornada de trabajo. Por lo demás, en la definición se considera pantalla la de un smartphone.

V. PERSPECTIVA: LA CONEXIÓN CON EL CROWDWORK

A pesar del lugar de trabajo sin limitaciones fuera del centro de trabajo, puede existir la dependencia personal a que se refiere el párrafo 1151 del ABGB; los empleados son trabajadores/trabajadoras y no simples prestadores/prestadoras de servicios o puros contratistas, cuando el trabajo se desarrolla en casa, en lugar del centro de trabajo. Y de ahí, con la regulación de la forma de trabajar «en homeoffice», que también sea necesario tener esto en cuenta en fenómenos actuales como el trabajo en la *gig economy*, en *crowd work* o en el trabajo en plataformas. La legislación laboral austríaca también quiere proteger a los empleados en el mundo laboral digital. Y si los trabajadores/las trabajadoras tienen un contrato de trabajo, también están analógicamente incluidos en el aseguramiento social.

No sólo las jurisprudencias austríaca y alemana van en esta dirección: el Tribunal Supremo austríaco ha establecido recientemente, con una decisión sobre la condición de trabajador/trabajador de una empleada en medios de comunicación, que el contrato de trabajo a que se refiere el párrafo 1151 del ABGB también puede crearse por inserción organizativa en el centro de trabajo, porque no hay que entender sólo el concepto de

centro de trabajo en sentido espacial¹⁸. La jurisprudencia alemana ha expresado algo parecido en una decisión sobre *crowdworker*¹⁹.

El legislador europeo ha aceptado igualmente las formas de trabajo digitales y, junto a la Directiva sobre de condiciones de trabajo transparentes²⁰, presenta un proyecto de Directiva sobre mejora de las condiciones de trabajo del trabajo en plataformas²¹. En lo esencial, estas normas europeas quieren impedir que las nuevas formas de trabajo se conviertan en **falsos autónomos**, y que sólo los trabajadores deban asumir todo el **riesgo económico**.

El homeoffice —cuando el Derecho del Trabajo resulta aplicable— es realmente una buena posibilidad de aprovechar las nuevas tecnologías, de facilitar simultáneamente a las personas que trabajan un suficiente equilibrio de vida y trabajo, y de proteger el clima.

¹⁸ Tribunal Supremo austríaco 25.11.2020, 9 Ob A 43/20v, JAS 2021, 307 (*Kühtheubl/Diensthuber*) = DRdA 2021, 419 (*Melzer*).

¹⁹ Tribunal Federal alemán de Trabajo 1.12.2020 – 9 AZR 102/20.

²⁰ Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20.6.2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Más detalles sobre la transposición austríaca de la Directiva, por ejemplo, en *Melzer-Azodanloo* en *Kietaibl/Resch* (Editores), *Arbeitsrechtlicher Schutz aus unionsrechtlichen Vorgaben* (2021) 17.

²¹ COM(2021) 762 final.