

La respuesta legislativa frente a la pandemia del Coronavirus en Austria

The legislative reaction to the Coronavirus pandemic in Austria

NORA MELZER-AZODANLOO

Profesora adjunta de derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Karl-Franzens de Graz

 <https://orcid.org/>

Cita sugerida: MELZER-AZODANLOO, N., "La respuesta legislativa frente a la pandemia del Coronavirus en Austria".
Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum. 28 (2021): 127-148.

Resumen

Este artículo analiza las medidas adoptadas por el legislador austriaco para hacer frente a las consecuencias de la pandemia COVID-19, prestando también especial atención a las medidas de seguridad social, como en el caso, por ejemplo, de la relativa al reforzamiento de la institución del subsidio de trabajo recortado, o a la de la ampliación del concepto de accidente de trabajo, para incluir en él todos los que se produzcan en situaciones de teletrabajo.

Abstract

This article analyses the measures adopted by the Austrian legislator to face the consequences of the COVID-19 pandemic, also paying special attention to social security measures, as in the case, for example, of the one relating to strengthening the institution of the short-time working, or the one concerning the expansion of the concept of accident at work, to include in it all those occurring in teleworking situations.

Palabras clave

Accidente de trabajo, Austria, Pandemia COVID-19, Seguridad Social, Trabajo recortado

Keywords

Accident at work, Austria, COVID-19 pandemic, Social Security, Short-time working

1. INTRODUCCIÓN*

En la transición del año 2019 al 2020, se conoció un nuevo tipo de virus en China, en la metrópolis de Wuhan, bajo el nombre de corona o COVID-19. Pero el virus y los efectos asociados a él presentaron nuevos desafíos no sólo para China, sino también para todo el mundo.

Este artículo está destinado a abordar los significativos cambios debidos al COVID-19 en el ordenamiento jurídico laboral y de seguridad social, así como en el sistema económico austriaco. El objetivo es clarificar qué ayudas o facilidades se crearon para las empresas y las empresarias y los empresarios, qué obligaciones asumen las empresarias y los empresarios en relación con sus trabajadores, por causa de las medidas relativas al COVID-19, y qué opciones existen para que las empresas sigan realizando sus actividades.

2. DEFINICIONES Y CIFRAS EN CONEXIÓN CON EL CORONAVIRUS

2.1. Coronavirus-Enfermedad-2019

El nombre en inglés de esta enfermedad es *Corona Virus Disease 2019*, y la abreviatura, COVID-19. Esta enfermedad infecciosa es causada por el patógeno SARS-CoV-2. Se trata de una enfermedad respiratoria que, como muchos patógenos de enfermedades comparables, se transmite principalmente mediante infección por gotitas. En la transición del año 2019 al 2020, el virus se

* Traducción al castellano, desde el alemán original («Die gesetzgebende Antwort auf die Coronavirus-Pandemie in Österreich»), de Alberto Arufe Varela.

convirtió en China en una epidemia y, finalmente, en una pandemia mundial. A fecha de 18.6.2020, ya estaban infectadas con este virus 8.318.370 personas en todo el mundo; y ya habían fallecido un total de 448.375 personas a causa del COVID-19¹.

2.2. Epidemia y Pandemia

Se entiende que el término epidemia significa una enfermedad que tiene una ocurrencia muy frecuente, espacial y temporalmente limitada. A diferencia de la epidemia local, la pandemia se extiende a través de las fronteras o incluso a nivel mundial. Tanto en relación con las epidemias como en relación con las pandemias, se trata a menudo de las denominadas enfermedades infecciosas.

3. FINANCIACIÓN DE LAS MEDIDAS-COVID-19 EN AUSTRIA Y SU BASE JURÍDICA

En primer lugar, era importante que el Estado austríaco, por un lado, garantizara la protección de la salud de todas las personas y, por otro lado, proporcionara los recursos financieros suficientes para que la economía continuase funcionando. Justo al principio, el llamado **fondo de superación de la crisis COVID-19** fue creado por una simple ley federal². Este fondo lo establece y lo administra el Ministro federal de Finanzas. El objetivo del fondo es dotar a los ministerios federales con los recursos financieros necesarios para que los mismos puedan adoptar las medidas necesarias en conexión con la superación de la situación de crisis del COVID-19. El Ministro federal de Finanzas tiene que emitir las correspondientes directrices para la adecuada gestión de los recursos del fondo. Los recursos económicos del fondo debían utilizarse para los siguientes **objetivos**:

1. Medidas para la estabilización de la asistencia sanitaria;
2. Medidas para la estimulación del mercado de trabajo, ante todo en relación con el trabajo recortado;
3. Medidas para el mantenimiento de la seguridad y del orden público;
4. Medidas en conexión con los requisitos de las instituciones educativas;
5. Medidas para la amortiguación de las pérdidas de ingresos como consecuencia de la crisis;
6. Medidas en conexión con la ley de epidemias;
7. Medidas para la estimulación de la coyuntura económica;
8. Medidas para la estabilización de la liquidez de las empresas.

La provisión de recursos estatales persiguió en lo esencial los siguientes **objetivos**: se debe garantizar la **liquidez general**, se deben **asegurar los puestos de trabajo y, en los casos de dificultades financieras**, se debe ayudar tanto a las personas jurídicas (en especial, las empresas) como a las personas físicas (trabajadores, desempleados, etc.). Con respecto a la economía austríaca, la idea era que los recursos estatales estuvieran disponibles para los operadores económicos **de manera rápida y anti-burocrática**, y que el apoyo financiero estuviese disponible en unas pocas semanas. Este auxilio debe ayudar no sólo a las empresas grandes, sino también a las pequeñas y medianas empresas, a las empresas familiares y a las empresas unipersonales (EUP), a superar la crisis (véase *infra*, epígrafe 6.7.).

¹ <https://www.ecdc.europa.eu/en/geographical-distribution-2019-ncov-cases> (a 18.06.2020).

² Ley federal para la creación del fondo de superación de la crisis COVID-19, *Boletín Oficial Federal* I, núm. 23/2020, abreviado en lo que sigue como Ley del fondo COVID-19. Esta ley federal entró en vigor al día siguiente de su publicación, y quedó sin vigencia después del 31 diciembre 2020. La Ley del fondo COVID-19 es una parte –el artículo 1– de una Ley omnibus, cuyo título es «Ley COVID-19».

4. CONDICIONES LEGALES MARCO A NIVEL FEDERAL DE LAS MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA ECONOMÍA

4.1. El comienzo de la legislación del COVID-19

La Ley de medidas COVID-19 juega un papel central en la vida laboral y económica³. Su principal objetivo era crear las **bases jurídicas** para poder adoptar medidas provisionales para la contención de la pandemia COVID-19, el mantenimiento de las infraestructuras, así como la organización de la vida económica. La Ley de medidas COVID-19 **faculta** al **Ministro federal** de Seguridad Social, Salud, Dependencia y Protección del Consumo para dictar los correspondientes reglamentos (parágrafo 1 y parágrafo 2). Al amparo de esta ley, se dictaron –entre muchos otros– los **reglamentos** por medio de los cuales, por ejemplo, se regula a nivel federal la **posibilidad** de que las personas **salgan** de su casa, y se prohibió la **entrada a comercios** con espacios para clientes y clientes (al respecto, más detalladamente, véase el epígrafe 5.4.). La aplicación de la ley estaba inicialmente limitada a 31 diciembre 2020.

Durante el período COVID-19, el legislador ha aprobado **otras leyes COVID-19**, con medidas de gran alcance en las siguientes leyes ómnibus.

4.2. Otras leyes COVID-19 seleccionadas

La segunda ley COVID-19⁴ representó un primer complemento de la Ley COVID-19, incluida la Ley de medidas COVID-19; en especial, incluía **reglas especiales** para la **justicia**. Entre otras cosas, implicó la interrupción de los procedimientos, así como la limitación de las actuaciones judiciales. Pero diversos aspectos también se referían, entre otros, al acceso facilitado al anticipo del sustento, ayudas a artistas, así como recursos presupuestarios adicionales para la Caja Austríaca de Salud (anteriormente, Asociación Central de Gestoras de Seguridad Social) y en el ámbito de la dependencia. Con las demás leyes, como la tercera Ley COVID-19 (*Boletín Oficial Federal I*, núm. 23/2020), la cuarta Ley COVID-19 (*Boletín Oficial Federal I*, núm. 24/2020) y la quinta Ley COVID-19 (*Boletín Oficial Federal I*, 25/2020), se logró ante todo el incremento del fondo de superación de la crisis COVID-19. El incremento de recursos financieros se refirió al establecimiento del **fondo de emergencia** creado en beneficio de microempresas, empresas unipersonales, trabajadoras y trabajadores autónomos y determinadas organizaciones sin ánimo de lucro. Se llevó a cabo una clarificación, en la medida en que los denominados nuevos autónomos (esto es, también los autónomos sin licencia comercial y trabajadores propios) también se encuentran entre los destinatarios del fondo. Otras leyes incrementaron esta serie; la decimoctava Ley COVID-19 se aprobó a mediados de mayo 2020 (*Boletín Oficial Federal I*, núm. 44/2020).

5. PRINCIPIOS RELEVANTES PARA LAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS Y PARA LAS PROHIBICIONES DE ENTRADA Y PERMANENCIA

Sobre la base de la Ley de medidas COVID-19 (como fundamento legal), se dictaron varios reglamentos⁵ para la prevención de la propagación del COVID-19 que afectan a la **vida laboral y a la vida de la economía**. Al respecto, se establecieron **reglas de salida** para **todas** las personas en relación con el espacio público, y también se regularon los requisitos para la entrada en ciertos espacios privados. Los reglamentos no sólo estandarizaron parcialmente las disposiciones sobre entrada y salida para el público en general, sino que también regularon indirectamente en qué empresas podían entrar y en cuáles no, por principio, durante el cierre por el COVID-19.

³ Ley federal relativa a medidas transitorias para frenar la propagación del COVID-19, *Boletín Oficial Federal I*, 12/2020, abreviada en lo que sigue como Ley COVID-19 o Ley de medidas COVID-19. La Ley de medidas COVID-19 es una parte –el artículo 8– de la Ley ómnibus titulada «Ley COVID-19».

⁴ *Boletín Oficial Federal I*, núm. 16/2020.

⁵ En especial, véase *Boletín Oficial Federal II*, núm. 96/2020, *Boletín Oficial Federal II*, núm. 98/2020, *Boletín Oficial Federal II*, núm. 107/2020, *Boletín Oficial Federal II*, núm. 108/2020.

5.1. Prohibición de permanencia en el espacio público (caminos, plazas, edificios)

Con efectos de 16.3.2020, con carácter general, se **prohibió** la entrada en lugares públicos (calles, caminos, parques, campos de deportes, edificios)⁶. De ello, inicialmente se exceptuaron diversas **permanencias** o estancias al **aire libre**, que hubiese que atribuir a la **vida privada**⁷.

5.2. Permanencia al aire libre para la satisfacción de necesidades privadas

Por ejemplo, la permanencia al aire libre, en cuanto que finalidad, era necesaria para «evitar un peligro inminente para el cuerpo, la vida y la propiedad». Asimismo se permitió caminar al aire libre, si la entrada en el espacio público servía para el «cuidado y la asistencia de personas necesitadas de apoyo» (incluidas las compras para vecinas y vecinos mayores, o visitas a una abuela dependiente). Además, se permitió salir al aire libre o a cualquier otro lugar público para satisfacer necesidades básicas apremiantes de la vida diaria. En este grupo de permanencias permitidas al aire libre se incluía, ante todo, la compra de alimentos, de productos de higiene o de medicamentos para uno mismo y para la familia. También se ordenó que sólo se permitiera el uso de medios de transporte colectivo cuando el viaje sirviese a las finalidades mencionadas o se hiciese por motivos profesionales. Además, en relación con todas estas permanencias, resultaba esencial que se mantuviese una distancia de al menos un metro respecto de otras personas.

5.3. Permanencia al aire libre como trayecto al trabajo en un lugar de producción

La principal excepción a la prohibición general de permanencia al aire libre, que es de interés aquí, se refería a las finalidades **profesionales**⁸. El uso de caminos y lugares públicos también se permitió señaladamente a las personas que tenían que, o podían, seguir haciendo su trabajo. No obstante, las respectivas empresas debían garantizar «*que se pudiese mantener una distancia de al menos un metro entre las personas en el lugar de la actividad profesional*». **Combinándola** con la prohibición de entrada para el público en general, con esta disposición también se adoptaron indirectamente reglas acerca de qué **actividades económicas** podían seguir funcionando y cuáles no.

Los **requisitos** allí establecidos, bajo los cuales se permitía **seguir** funcionando y produciendo en una empresa, se siguieron especificando posteriormente varias veces por vía reglamentaria⁹: así, debía garantizarse por la empresaria que se mantuviese una distancia de al menos un metro entre los trabajadores en el lugar de la actividad profesional, «*siempre que por medio de las correspondientes medidas de prevención no*» pudiese «*minimizarse el riesgo de infección*». Además, se determinó que sólo se pudiese entrar a los lugares de trabajo cuando la «*actividad profesional no*» pudiese «*llevarse a cabo fuera de los lugares de trabajo*». Por tanto, la actividad profesional debía «*tener lugar preferentemente fuera de los lugares de trabajo, siempre que ello resultase posible*». Con estas disposiciones, se recomendó a las empresarias y los empresarios —cuando la naturaleza de la prestación del servicio lo permitiese— el cambio al teletrabajo y al **homeoffice**¹⁰. Sin embargo, no resultaba posible una ordenación **unilateral** de tales formas de trabajo; según el Reglamento, las empresarias y los empresarios tenían que llegar a un acuerdo al respecto con las trabajadoras y los trabajadores.

⁶ Parágrafo 1 del Reglamento, publicado en el *Boletín Oficial Federal* II, núm. 98/2020.

⁷ Parágrafo 2, núms. 1 a 3, y núm. 5, Reglamento, publicado en el *Boletín Oficial Federal* II, núm. 98/2020.

⁸ Parágrafo 2, núm 4, Reglamento, publicado en el *Boletín Oficial Federal* II, núm. 98/2020.

⁹ *Boletín Oficial Federal* II, núm. 98/2020, *Boletín Oficial Federal* II, núm. 107/2020, *Boletín Oficial Federal* II, núm. 108/2020.

¹⁰ Instructivo, sobre las condiciones jurídicas marco de estas formas de trabajo, MELZER-AZODANLOO, N., *Tele-Arbeitsrecht*, Linde (Viena, 2001), págs. 3 y ss., así como MELZER-AZODANLOO, N., *Telearbeit in Österreich – rechtliche Bestandsaufnahme und Ausblicke*, Juridikum (Viena, 2007), págs. 15 y ss.

5.4. Permanencia en negocios con espacio para clientas y clientes (tiendas de ropa, bares, ámbito asistencial, etc.)

Uno de los Reglamentos dictados al amparo de la Ley de medidas COVID-19 regula, además, una **prohibición de entrada** general en los negocios con **espacio para clientes**, esto es, un espacio en el que tiene lugar «el contacto con clientas y clientes»¹¹. En conexión con el Reglamento antes mencionado, sobre prohibición de permanencia en lugares públicos, ello condujo a la siguiente situación: los propietarios y los empleados de empresas en las que no se produce **ningún contacto con clientas y clientes**, no se vieron perjudicados por las medidas relativas a negocios de contacto con clientas y clientes; en tales establecimientos se podía seguir entrando, y los mismos se podían seguir utilizando para la actividad comercial. Por ejemplo, pueden mencionarse aquí las empresas que (sólo) pertenecen al **sector productivo**. No obstante, en el ámbito de la producción –invocando ante todo el deber de protección del empresario, así como las normas (técnicas) sobre prevención de riesgos laborales– debían seguir manteniéndose las restricciones generales, como el número de personas permitidas en un local, las disposiciones sobre distancia, así como el deber de usar mascarilla.

Por la prohibición de entrada, según el Reglamento¹² –sobre la base de un intenso contacto con clientas y clientes–, se encontraban afectadas ante todo:

- Establecimientos comerciales (con la finalidad de compra de bienes, en especial, tiendas de ropa o de zapatos).
- Empresas de prestación de servicios (utilización de servicios).
- Centros deportivos y de tiempo libre (uso de centros deportivos y de tiempo libre).

Sin embargo, de las empresas mencionadas, a pesar del contacto con clientas y clientes, se **exceptuaron** expresamente de la prohibición de entrada, en especial, las siguientes empresas, las cuales podían seguir estando abiertas, en virtud de las disposiciones exceptivas¹³:

- Farmacias públicas.
- Minoristas de comestibles (con inclusión de los puntos de venta de los productores de alimentos y vendedores directos de granjas)
- Droguerías y grandes droguerías.
- Venta de productos médicos y de artículos, aparatos e instrumentos sanitarios.
- Prestación de servicios de salud y dependencia.
- Prestación de servicios para personas con discapacidades, que se sirvan por los Estados federados en el marco de las leyes sobre ayuda a la discapacidad, asistencia social, participación o igualdad de oportunidades.
- Prestación de servicios veterinarios.
- Venta de comida para animales.
- Comercio agrícola, incluidas las subastas de animales de matanza, así como el negocio de horticultura y el comercio de productos agrícolas con semillas, forrajes y fertilizantes.
- Gasolineras.

¹¹ *Boletín Oficial Federal* II, núm. 96/2020, en la versión de *Boletín Oficial Federal* II, núm. 98/2020, *Boletín Oficial Federal* II, núm. 107/2020, *Boletín Oficial Federal* II, núm. 108/2020 (con entrada en vigor el 17.03.2020).

¹² Parágrafo 1 (*Boletín Oficial Federal* II, núm. 96/2020).

¹³ Parágrafo 2 (*Boletín Oficial Federal* II, núm. 96/2020).

- Bancos.
- Correos, incluidos los servicios postales y las telecomunicaciones.
- Prestación de servicios relacionados con la Administración de justicia (abogados).
- Servicios de reparto.
- Transporte público.
- Estancos y quioscos de prensa.
- Prestación de servicios de higiene y de limpieza.
- Empresas de eliminación de residuos.
- Talleres de automóviles.

Respecto de los **supermercados y las droguerías**, el Ministro de Seguridad Social, Salud, Dependencia y Protección del Consumo dictó expresamente **normas de higiene** complementarias por medio de una Orden¹⁴. El objetivo era evitar una mayor propagación del COVID-19 a clientas y clientes, a pesar de la apertura de ciertos negocios:

- Las empleadas y los empleados de supermercados y droguerías/grandes droguerías debían portar dispositivos mecánicos de protección,
- Estos dispositivos mecánicos de protección también debían ponerse gratuitamente a disposición de los clientes, cuando estos no llevasen su propia mascarilla en la compra,
- Por tanto, las clientas y los clientes sólo podían ser admitidos en la zona de compra cuando portasen dispositivos mecánicos de protección,
- Las empleadas y los empleados de supermercados debían llevar guantes en la zona de clientes,
- En la entrada, debían estar disponibles aparatos de desinfección,
- El asa de los carros debía desinfectarse después de cada uso por parte del cliente,
- La protección de plexiglás debía estar presente en todas las cajas utilizadas por los empleados,
- Había que establecer un número de clientes que podía encontrarse simultáneamente en el supermercado, para garantizar la distancia de seguridad prescrita de un metro entre las personas presentes («one-in-one-out»).

Sobre la base del contacto con clientas y clientes, también existió, en principio, una prohibición de **entrada** y de permanencia en el **sector de la hostelería** (a partir de 17 marzo 2020)¹⁵; esto se aplicó a los establecimientos de todo tipo de negocios del **sector de la hostelería** (por ejemplo, restaurantes, cafés, pastelerías, bares, vinaterías, etc.). Sin embargo, se permitió la recogida de comidas pre-ordenadas, siempre que la comida no fuese consumida por las clientas y los clientes y, además, se garantizase que se mantendría una distancia de al menos un metro respecto de otras personas. También hubo excepciones para las empresas en el sector de la hostelería; por ejemplo, las siguientes empresas del sector de la hostelería podían permanecer abiertas:

¹⁴ Orden del Ministerio federal de Seguridad Social, Salud, Dependencia y Protección del Consumo de 31.03.2020, Instrucciones para la garantía de las exigencias sanitarias de las personas que manipulan alimentos; reglas de higiene para el comercio detallista, núm. 2020-0.210.637.

¹⁵ Parágrafo 3 del Reglamento, publicado en el *Boletín Oficial Federal* II, núm. 96/2020.

- **Negocios del sector de la hostelería** que se encuentran en hospitales y centros de salud, centros de dependencia y residencias de mayores, instituciones para el cuidado y alojamiento de niños y jóvenes, incluidas las escuelas y guarderías, así como empresas, cuando aquéllos sólo pudiesen ser utilizados por los empleados.
- **Servicios de reparto.**

Desde el 4 abril 2020, se aplicó lo mismo también a los proveedores de alojamiento, como por ejemplo hoteles y hostales; igualmente, se prohibió la entrada en ellos con fines de recreación y de actividades de tiempo libre.

6. MEDIDAS JURÍDICO SOCIALES

En principio, **sobre la base del deber de protección**, las empresarias y los empresarios están obligados con todos sus medios a velar por la integridad física y mental de todas sus trabajadoras y trabajadores (parágrafo 1757 del Código Civil General, parágrafo 18 de la Ley de empleados)¹⁶. El funcionamiento y la organización del trabajo, así como la provisión de los recursos laborales necesarios, deben disponerse de tal manera que no se ponga en peligro la vida y la salud de sus trabajadoras y trabajadores¹⁷.

En vista del COVID-19, forman parte del deber de protección de las empresarias y los empresarios, en especial, la adopción de **medidas de protección** (preventivas), para evitar el riesgo de infección. Al respecto, se incluye el suministro de medios de desinfección y de mascarillas protectoras, así como instrucciones de higiene y consejos sobre el comportamiento en viajes de negocios.

Sin embargo, estaba claro que sólo con el deber de protección no podía resultar suficiente para encarar los desafíos específicos que se plantearían a las empresarias y los empresarios por causa del COVID-19. Más bien, eran necesarias medidas adicionales y especiales de carácter jurídico laboral y de seguridad social.

6.1. Modificaciones en la legislación sobre el tiempo de trabajo, en especial la ampliación de la jornada de trabajo

6.1.1. Coronavirus como «caso extraordinario» en la legislación general del tiempo de trabajo

El COVID-19 también tuvo una fuerte repercusión en la legislación del tiempo de trabajo; aquí volvieron a resultar aplicables disposiciones que durante mucho tiempo se habían considerado «ley muerta». La legislación del tiempo de trabajo ya había tomado precauciones mucho tiempo atrás para que las empresarias y los empresarios pudiesen hacer frente organizativamente a una situación problemática. En resumen, en la legislación del tiempo de trabajo existían posibilidades de **superar los límites de jornada máxima** en «casos extraordinarios». En este sentido, no debía realizarse ninguna modificación específica de la legislación del tiempo de trabajo por causa del COVID-19. Con el fin de crear seguridad jurídica respecto de ello para todas las partes afectadas, la Ministra federal de Trabajo, Familia y Juventud clarificó expresamente, por medio de una Orden dirigida a la Inspección de Trabajo¹⁸, que la situación provocada por el COVID-19, en todo caso, era un «caso extraordinario» en el sentido de los preceptos relativos al tiempo de trabajo¹⁹.

¹⁶ Ley de empleados, *Boletín Oficial Federal*, núm. 292/1921, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal* I, núm. 74/2019.

¹⁷ Cfr. LÖSCHNIGG, G., *Arbeitsrecht*, 13ª ed., ÖGB (Viena, 2017), marg. 6/307.

¹⁸ Orden del Ministerio federal de Trabajo, Familia y Juventud de 04.03.2020, sobre casos extraordinarios por causa de la aparición del coronavirus (SARS-CoV-2); Ley del tiempo de trabajo en hospitales y Ley del tiempo de trabajo núm. 2020-0.148.636.

¹⁹ Los «casos extraordinarios» se regulan en el parágrafo 20, apartado 1, de la Ley del tiempo de trabajo, *Boletín Oficial Federal*, núm. 461/1969, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal* I, núm. 61/2007; parágrafo 8, (...)

Sobre la base de esta Orden y de las disposiciones afectadas por la misma, resulta admisible inaplicar los preceptos vigentes sobre tiempo de trabajo para contener la crisis del COVID-19 con todas las medidas necesarias. Por ejemplo, se pueden exceder los límites máximos de trabajo y los permisos; además, no resulta necesario respetar los descansos. Sin embargo, si se supera el límite de la jornada por causa de la crisis del COVID-19, como regla, tienen que abonarse por la empresaria y el empresario –como hasta ahora– las prestaciones laborales en exceso (en especial, las horas extraordinarias) y/o remunerarse con una compensación de tiempo²⁰.

6.1.2. Los detalles de la regulación en la Ley del tiempo de trabajo

La Ley del tiempo de trabajo regula la jornada laboral, en principio, para todas las trabajadoras y todos los trabajadores en la economía privada, con determinados límites sobre la jornada ordinaria de trabajo diaria y semanal, horas extraordinarias, etc. En casos extraordinarios, en virtud del parágrafo 20 de la Ley del tiempo de trabajo, resulta admisible una desviación o superación de los límites de jornada máxima aplicables, los descansos y los permisos por una necesidad laboral extraordinaria²¹. Entre otras cosas, esto significa que no hay que cumplir las normas relativas a la jornada ordinaria diaria (de ocho hasta diez horas) y a la jornada semanal de 40 horas, a que se refiere el parágrafo 3 de la Ley del tiempo de trabajo. Por ejemplo, esta regulación se aplicó a empleadas y empleados que asesoraron en *hotlines* sobre el tema del COVID-19, o a trabajadoras y trabajadores de instituciones no sujetas a la Ley del tiempo de trabajo en hospitales, que tuvieron que llevar a cabo un elevado número de tests COVID-19.

El requisito para la ampliación de la jornada es que se trate de «*trabajos temporales e inaplazables*». Los trabajos deben ser necesarios, bien para evitar un peligro inmediato para garantizar la vida o la salud de las personas, bien para reparar perturbaciones operativas, para evitar el deterioro de bienes u otros daños materiales económicamente desproporcionados (parágrafo 20, apartado 1, letras a y b, de la Ley del tiempo de trabajo).

Si la jornada máxima ordinaria se amplía de esta manera, la empresaria está obligada a comunicarlo a la Inspección de Trabajo; esto tiene que realizarse por escrito y en el plazo de diez días (parágrafo 20, apartado 2, de la Ley del tiempo de trabajo). La comunicación debe contener los motivos de la ampliación de la jornada y el número de trabajadoras y trabajadores afectados por el exceso. En caso de que no se practique la comunicación, así como en caso de excesos de los límites de jornada, las autoridades administrativas competentes, por principio, tienen que imponer una sanción administrativa. No obstante, en caso de infracción del deber de comunicación, así como en caso de exceso de jornada por causa de la situación COVID-19, por principio, primero se debe informar a las empresarias y empresarios incumplidores del deber en cuestión²².

apartado 1, de la Ley del tiempo de trabajo en hospitales, *Boletín Oficial Federal I*, núm. 8/1997, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal I*, núm. 100/2018; así como en el parágrafo 11, apartado 1, de la Ley de descansos de trabajo, *Boletín Oficial Federal* núm. 144/1983, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal I*, núm. 22/2019.

²⁰ Al respecto, más detalladamente, en especial, STADLER, en RESCH, R. (Editor), *Corona-HB1.00. Kap 1* (a 15.5.2020, rdb.at), capítulo 6, marg. 4 (a 15.5.2020, rdb.at); PFEIL, en AUER-MAYER, S., FELTEN, E. Y PFEIL, W., *Kommentar zum AZG*, 4ª ed., Manz (Viena, 2020), § 20, marg. 10 (a 1.3.2019, rdb.at); SCHRANK, F., *Kommentar zur Arbeitszeit*, 5ª ed., Linde (Viena, 2018), § 20, marg. 8; HEILEGGER, en HEILEGGER, G. Y KLEIN, C., *Kommentar zum AZG*, 4ª ed., ÖGB (Viena, 2016), § 20, marg. 7.

²¹ Orden del Ministerio federal de Trabajo, Familia y Juventud de 04.03.2020, sobre casos extraordinarios por causa de la aparición del coronavirus (SARS-CoV-2); Ley del tiempo de trabajo en hospitales y Ley del tiempo de trabajo, núm. 2020-0.148.636.3.

²² Cfr. STADLER, en RESCH, R., (Editor), *Corona-HB1.00. Kap 1* (a 15.05.2020, rdb.at), *Corona-HB1.00 Kap 6*, margs. 33, 34 (a 15.05.2020, rdb.at).

6.1.3. Los detalles de la regulación a que se refiere la Ley del tiempo de trabajo en los hospitales

Respecto de las trabajadoras y los trabajadores en hospitales y sanatorios, según el párrafo 8, apartado 1, de la Ley de tiempo de trabajo en los hospitales, existe igualmente la posibilidad de **superar los límites de jornada** por causa del COVID-19. La jornada máxima diaria, la duración de los servicios ampliados, la jornada máxima semanal en una concreta semana, los descansos y el período de descanso diario no tenían que cumplirse, de manera que podrían excederse. Cabe señalar que a las trabajadoras y los trabajadores afectados no se les debe conceder aquí por el empresario ninguna medida compensatoria, como períodos de descanso ampliados²³.

Además de la existencia de un caso extraordinario, el párrafo 8, apartado 1, de la Ley del tiempo de trabajo en los hospitales también exige otros requisitos como, en especial, la necesidad del cuidado de pacientes, que no pueda interrumpirse, o que la misma se requiera de inmediato. Tal ampliación de la jornada semanal promediada sólo resulta admisible, además, cuando las trabajadoras y los trabajadores hayan consentido por escrito.

Al igual que en la legislación general sobre tiempo de trabajo, existe para las empresarias y los empresarios un deber de comunicación respecto de la Inspección de Trabajo competente, cuando se produzca la ampliación de la jornada (párrafo 8, apartado 4, de la Ley del tiempo de trabajo en los hospitales; sobre las consecuencias jurídicas, véase *supra*, epígrafe 6.1.2.).

6.1.4. Impacto en la Ley de los descansos laborales

La Ley de los descansos laborales regula cuestiones relativas al tiempo de trabajo, como el descanso semanal, así como los descansos por días festivos (cfr. párrafos 3, 4 y 7). Sin embargo, según el párrafo 11 de la Ley de los descansos laborales, en «casos extraordinarios» sólo se admite emplear a las trabajadoras y los trabajadores, durante el descanso semanal y en días festivos, en «*trabajos temporales e inaplazables*». También aquí, uno de los requisitos adicionales es que la realización inmediata del trabajo resulte necesaria para evitar un peligro directo para la seguridad de la vida o la salud de las personas, o para reparar una perturbación operativa (véase *supra*, epígrafe 6.1.2.).

Si tales trabajos ampliados por causa del COVID-19 se realizan en fin de semana o en días festivos, entonces hay que conceder un descanso sustitutorio o abonar el doble del salario relativo a los trabajos durante los días festivos. Por lo tanto, a pesar de los trabajos ampliados, los períodos de descanso deben respetarse en toda su extensión. Si se producen (más) actividades necesarias durante el período de descanso sustitutorio, entonces estos trabajos deben compensarse con un período sustitutorio adicional.

Al igual que en la legislación general del tiempo de trabajo, existe para las empresarias y los empresarios un deber de comunicación respecto de la Inspección de Trabajo competente, cuando se produzca una interrupción o perturbación de los períodos de descanso (párrafo 11, apartado 2, de la Ley de los descansos laborales; sobre las consecuencias jurídicas, véase *supra*, epígrafe 6.1.2.).

6.2. Medidas relativas a la legislación de organización de la empresa

6.2.1. Ampliación de la duración del mandato de los órganos

Se amplía la duración del mandato de los órganos de representación de los intereses del centro de trabajo (por ejemplo, el comité de empresa), así como de los representantes de discapacitados, que por principio asciende a cuatro o cinco años (párrafo 170, apartado 1, de la

²³ Cfr. STADLER, en RESCH, R., (Editor), *Corona-HB1.00. Kap 6*, marg. 5 (a 15.05.2020, rdb.at); RESCH, en NEUMAYR, M., RESCH, R. Y WALLNER, F. (Editores), *Gmundner Kommentar*, Manz (Viena, 2016), § 8 KA-AZG, marg. 1; y SCHRANK, F., *Kommentar zur Arbeitszeit*, 5ª ed., Linde (Viena, 2018), § 8 KA-AZG, marg. 9.

Ley de organización del trabajo). La ampliación de la duración del mandato en los centros de trabajo se había hecho necesaria, porque la realización de elecciones a los órganos de la plantilla en los centros de trabajo no resultaba posible, a causa de la prohibición de permanencia al aire libre o de la prohibición de entrada. Con la disposición, se amplía el período de mandato de cada órgano que hubiese finalizado entre el 16.3.2020 y el 31.10.2020. Su mandato se prorroga hasta que se hayan elegido y se hayan constituido los nuevos órganos bajo las disposiciones vigentes y cumpliendo los plazos previstos al respecto²⁴.

6.2.2. Acuerdos de empresa en relación con el disfrute de las vacaciones

Otra norma relativa a la organización de la empresa se refiere al disfrute de vacaciones en conexión con el trabajo recortado vinculado al coronavirus. Dicha norma era necesaria, porque el asunto de las vacaciones no es en sí mismo una materia del Derecho colectivo del Trabajo. La negociación y el acuerdo de un concreto período de vacaciones es un asunto **contractual individual** entre la empresaria y la trabajadora. Fenómenos como las vacaciones²⁵ son el resultado de la actividad judicial y no de la legislativa.

Hasta el momento, en relación con los acuerdos de empresa, sólo cabía encontrar la habilitación para regular los **principios** relativos al disfrute de las vacaciones en una norma colectiva entre la plantilla y la empresaria y el empresario para todas las trabajadoras y todos los trabajadores de un centro de trabajo (por ejemplo, la cláusula de que en los meses de verano puedan irse preferentemente de vacaciones los padres solteros o los padres con hijos en edad escolar)²⁶.

Según el párrafo 170, apartado 3, de la Ley de organización del trabajo, en su nueva redacción, en el acuerdo de empresa también pueden en adelante adoptarse normas sobre el disfrute concreto de las vacaciones y de créditos de tiempo²⁷. Sin embargo, esta posibilidad sólo existe en la empresa si se ha concluido al mismo tiempo un acuerdo de empresa sobre trabajo recortado²⁸ por causa del coronavirus (al respecto, véase *infra*, epígrafe 6.5.1.). Además, en tal acuerdo de empresa sobre trabajo recortado no puede disponerse de créditos de vacaciones actuales, sino sólo de los de años anteriores.

6.3. Medidas en el sector de la construcción

Por medio de la segunda Ley COVID-19 se introdujo el párrafo 39a de la Ley de indemnización cumulativa y vacaciones de los obreros de la construcción²⁹, el cual prevé un alivio financiero para las empresarias y los empresarios en el sector de la construcción: las empresarias y los empresarios no tienen que pagar por las vacaciones ningún complemento a las cajas de indemnización cumulativa y vacaciones de los obreros de la construcción, cuando las prestaciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores se realizan en conexión con el trabajo recortado en el período de 01.04 a 30.06.2000 (párrafo 39a, apartado 1, de la Ley de indemnización cumulativa y vacaciones de los obreros de la construcción). Esto significa que una empresaria sólo tiene que pagar los complementos por cada día en que materialmente se realizó la prestación laboral por sus trabajadoras y trabajadores. Por el contrario, para el trabajador en cuestión, sin embargo, esto

²⁴ Cfr. ERCHER-LEDERER, G. Y DUJMOVITS, J., «COVID-19: Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Maßnahmen», *ASoK*, 2020, pág. 157.

²⁵ Al respecto, más detalladamente, LÖSCHNIGG, G., *Arbeitsrecht*, 13ª ed., cit., marg. 6/675.

²⁶ Párrafo 97, apartado 1, núm. 10, de la Ley de organización del trabajo.

²⁷ Al respecto, más detalladamente, ERCHER-LEDERER, G. Y DUJMOVITS, J., «COVID-19: Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Maßnahmen», *ASoK*, 2020, pág. 157.

²⁸ Según el párrafo 97, apartado 1, núm. 13, de la Ley de organización del trabajo puede estipularse el denominado acuerdo voluntario de empresa entre la empresaria o el empresario y el comité de empresa sobre la disminución o la prolongación transitorias de la jornada de trabajo.

²⁹ Ley de la indemnización cumulativa y vacaciones de los obreros de la construcción, *Boletín Oficial Federal* núm. 414/1972, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal* I, núm. 16/2020.

significa que no adquiere ningún derecho a vacaciones en aquellos días en los que no realiza ninguna prestación laboral por causa del trabajo recortado.

El párrafo 39a, apartado 2, de la Ley de indemnización cumulativa y vacaciones de los obreros de la construcción prevé un alivio financiero adicional para empresarias y empresarios del sector de la construcción: éstos tampoco tenían que pagar ningún complemento relativo a la indemnización cumulativa, a la retribución de días festivos invernales y a la ayuda financiera para superar momentos de necesidad, en el período de 16.03 a 15.05.2000³⁰. Las empresas fueron eximidas de los complementos durante este período; el alivio se aplicó con independencia de si en las empresas afectadas existía o no trabajo recortado. Además, la supresión de estos complementos no afecta a la adquisición de períodos de empleo ni a los períodos de expectativa en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores afectados. Por ejemplo, a pesar de los períodos de empleo, la trabajadora o el trabajador adquiere antigüedad en el ámbito de la indemnización cumulativa, o se adquieren semanas de expectativa para la retribución de días festivos invernales.

6.4. Medidas por causa de incapacidad para trabajar

Si se produce una incapacidad para trabajar, esto es, las trabajadoras y los trabajadores no realizan ninguna prestación de servicio para sus empresarias, se plantea la cuestión de quién debe soportar el riesgo financiero de la no prestación del trabajo, esto es, la empresaria, la trabajadora o ninguna de ellas. En relación con esto, según el ordenamiento jurídico laboral austríaco, se parte en principio de la teoría de las esferas³¹: si el riesgo proviene de la esfera de la empresaria, entonces la empresaria tiene que seguir pagando el salario (párrafo 1155, apartado 1, del Código Civil General)³². Sin embargo, también puede aplicarse lo mismo cuando está afectada la esfera de la trabajadora: si la trabajadora enferma³³, o concurre otro motivo de índole personal que le impide trabajar³⁴, existe igualmente un derecho a la continuación del pago del salario frente a la empleadora (cfr. párrafo 2 de la Ley de continuación del pago del salario; párrafo 8 de la Ley de empleados y párrafo 1154b del Código Civil General). Cuando se trata de **esferas neutrales**, esto es, la incapacidad para trabajar se debe a un motivo que afecta no sólo a una empresa, sino al público en general en cuanto tal, y no resulta posible en todas o la mayor parte de las empresas de una región, entonces **no existe el derecho a la continuación del pago del salario** frente a la empresaria o el empresario.

6.4.1. Esfera neutral y su interpretación en la doctrina y en la jurisprudencia

Como ejemplos esenciales de la no realización de las prestaciones de servicios que se incluyen en la esfera neutral, porque afectan integralmente al público en general, se mencionan hasta el momento en la doctrina³⁵, ante todo, eventos naturales como inundaciones, terremotos o nevadas excepcionales, al igual que el cambio de horario de invierno al de verano u otras disposiciones administrativas con eficacia suprarregional, que conduzcan al cese del trabajo, pero también, en última instancia, sucesos como una guerra, disturbios sociales o radiaciones nucleares.

³⁰ Cfr. WIESINGER, C., «Die Bedeutung der COVID-19-Gesetze für das Arbeitsrecht», *ASoK*, 2020, pág. 130.

³¹ Cfr. LÖSCHNIGG, G., *Arbeitsrecht*, 13ª ed., cit., margs. 6/563 y ss.

³² Al respecto, expresamente, MELZER AZODANLOO, M., en LÖSCHNIGG, G. (Editor), *Angestelltengesetz*, 10ª ed., ÖGB (Viena, 2016), § 8, margs. 10 y ss.; LÖSCHNIGG, G., *Arbeitsrecht*, 13ª ed., cit., margs. 6/567; REBHACHN/ETTMAYER, en KLETEČKA, A. Y SCHAUER, M. (Editores), *Kommentar zum ABGB-ON*, Manz (Viena, 2020), § 1155, marg. 23; KREJCI, en RUMMEL, P. (Editor), *Kommentar zum ABGB*, 3ª ed., Manz (Viena, 2013), § 1155 ABGB, marg. 18.

³³ Ello comprende enfermedades y accidentes, así como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

³⁴ En estos motivos se incluyen, entre otros, deberes de asistencia establecidos en la legislación de familia. Desde una perspectiva actual, véase MAZAL, W., «Entgeltfortzahlung bei pandemiebedingter Einschränkung des sozialen Lebens», *ecolex*, 2020, pág. 281.

³⁵ Por todos, véase MELZER AZODANLOO, M., en LÖSCHNIGG, G. (Editor), *Angestelltengesetz*, 10ª ed., cit., § 8, marg. 18.

Asimismo, en la esfera neutral también se incluye ahora la incapacidad para trabajar por causa de epidemias o pandemias.

La consecuencia jurídica de tal asignación de la incapacidad para trabajar a la esfera neutral es la supresión del deber de la empresaria de continuación del pago del salario. El término «neutral» es engañoso, en la medida en que la existencia de dicho motivo de incapacidad para trabajar pesa sobre las trabajadoras y los trabajadores, los cuales no (pueden) trabajar por causa del suceso en cuestión. Sin embargo, aquí también hay que poner de relieve lo siguiente: ciertamente, el Tribunal Supremo coincide básicamente en la interpretación de la esfera neutral³⁶. *In concreto*, no obstante, en su jurisprudencia tradicional, el más alto tribunal afirma que también en caso de incapacidad para trabajar por causa de eventos naturales de amplio alcance, como nevadas o inundaciones suprarregionales, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a la continuación del pago del salario frente a las empresarias y los empresarios.

6.4.2. Nueva regulación de la esfera empresarial en el parágrafo 1155 del Código Civil general por causa del COVID-19

Debido a la prohibición oficial de entrada, y por causa del riesgo para las trabajadoras y los trabajadores de trabajar en un local, muchas empresas tuvieron que cerrar, de manera que las trabajadoras y los trabajadores no podían o no debían trabajar. Tanto las órdenes oficiales como la pandemia en sí misma no son imputables ni a las empresarias y los empresarios, ni a las trabajadoras y los trabajadores (véase *supra*, epígrafe 6.4.). Si el acaecimiento del COVID-19 se imputa a la esfera neutral, entonces esto significaría, en el caso de la no realización de las prestaciones de servicios por causa del cierre de las empresas, que no existe deber del empresario de continuación del pago del salario³⁷. Dado que no estaba claro si los tribunales continuarían defendiendo la interpretación amplia, relativa a que también en caso de eventos que afectan al público en general, o de grandes catástrofes naturales, sigue existiendo el deber de las empresarias y los empresarios de continuar pagando el salario, el legislador actuó impelido por el COVID-19, y modificó el parágrafo 1155 del Código Civil General explícitamente en relación con esa situación³⁸.

El parágrafo 1155, apartados 1 y 2, del Código Civil General permanecen en su forma anterior. Esto es: respecto de las prestaciones de servicios que no se hayan realizado, sigue correspondiendo el salario a la trabajadora y al trabajador. No obstante, el trabajador que no trabaja debe estar disponible y la incapacidad para trabajar debe haber sido causada por «*circunstancias que se sitúan del lado del empleador*» (véase *supra*, epígrafe 6.4.).

Esta regulación previa del parágrafo 1155 del Código Civil General se completó en el marco de la segunda Ley COVID-19³⁹, por la que se le añadió un tercer apartado: de acuerdo con éste, las medidas legales o administrativas aplicadas por causa del COVID-19, que conducen a la prohibición o a restricciones de entrada en las empresas, se consideran «circunstancias» en el sentido de esta disposición. Por lo tanto, por medio de la modificación se clarificó expresamente que la incapacidad para trabajar por causa del cierre de la empresa o de la prohibición de entrada son responsabilidad de la empresaria o del empresario afectados. En consecuencia, tales cierres de empresa conducen al deber del empresario de mantener el pago el salario, aunque por su naturaleza haya que incluirlos en la esfera neutral.

Como **compensación** de esta carga adicional (junto a las exigencias financieras), el legislador ha incorporado un cierto alivio para las empresas cerradas: las trabajadoras y los

³⁶ Tribunal Supremo 16.12.1987, 9 ObA 202/87, ZAS 1988, 167, con nota de Schnorr = DRdA 1988, 255; Tribunal Supremo 27.01.1988, 9 ObA 27/88; Tribunal Supremo 24.02.1988, 9 ObA 42/88, Arb 10.702.

³⁷ Cfr. AICHBERGER-BEIG, D., «Coronavirus: Kein Arbeitsentgelt bei durch "allgemeine Kalamität" verursachten Betriebsschließungen?», *ecolex*, 2020, pág. 284.

³⁸ Modificado por la Segunda Ley COVID-19, *Boletín Oficial Federal* I, núm. 16/2020.

³⁹ *Boletín Oficial Federal* I, núm. 16/2020.

trabajadores que no pueden trabajar por causa del cierre de la empresa debido al COVID-19, y a los cuales se continúa pagando el salario por su empresaria durante ese período –si la empresaria lo solicita–, deben consumir sus **vacaciones** y sus **créditos de tiempo**. En consecuencia –al menos en relación con los cierres de empresas debidas al COVID-19–, resulta admisible la ordenación **unilateral** del disfrute de las vacaciones o de los créditos de tiempo acumulados. Ciertamente, esta posibilidad de ordenación está sujeta a determinadas restricciones: en especial, los derechos de vacaciones del año corriente sólo deben consumirse con una extensión de hasta dos semanas y, en conjunto, no se deben consumir más de ocho semanas de vacaciones y de créditos de tiempo. Además, este consumo de derechos de vacaciones o de créditos de tiempo sólo puede ser ordenado cuando el trabajador, por causa del cierre de la empresa, no puede ser empleado de otra manera, por ejemplo, en *homeoffice*. Pero incluso con esta innovación, la ley se desvía de los principios anteriores. En otros escenarios, tanto el consumo de las vacaciones, como también el de los créditos de tiempo, requeriría de un acuerdo individual entre la empresaria y la trabajadora.

6.4.3. Enfermedad de las trabajadoras y los trabajadores por COVID-19

Si una trabajadora o un trabajador enferman por COVID-19, existe una incapacidad para trabajar por causa de **enfermedad**, respecto de la cual se otorga el derecho a la continuación del pago del salario⁴⁰. Sin embargo, el derecho a la continuación del pago del salario se elimina cuando el trabajador ha contraído la enfermedad por COVID-19 intencionadamente o por negligencia grave. Esto sucedería, por ejemplo, cuando el trabajador se infecta con COVID-19 porque ha incumplido el deber de usar mascarilla o una prohibición de entrada.

En principio, también se dice que existe una incapacidad para trabajar con deber de continuación del pago del salario cuando, a la enfermedad del trabajador, está vinculado un **peligro** para **terceros** por causa del **riesgo de infección**. Esto significaría que, también en caso de mera **infección** con la enfermedad, sin que la trabajadora afectada muestre síntomas o los padezca, existe una incapacidad para trabajar.

En el denominado Reglamento de grupos de riesgo de COVID-19⁴¹, además, se especificó qué trabajadoras y trabajadores estarían particularmente **en riesgo** de infección por COVID-19 en el puesto de trabajo, debido a sus **enfermedades previas**. En estos **grupos de riesgo**, especialmente, se incluyen trabajadoras y trabajadores que, por ejemplo, padecen las siguientes enfermedades:

- Enfermedades pulmonares crónicas funcionalmente o estructuralmente avanzadas (por ejemplo, fibrosis quística o EPOC en estado avanzado).
- Enfermedades cardíacas crónicas que requieran de tratamiento permanente (por ejemplo, insuficiencia cardíaca).
- Cánceres activos con farmacoterapia.
- Enfermedades renales crónicas avanzadas (por ejemplo, en caso de diálisis).
- Obesidad mórbida (obesidad a partir del grado III, con IMC ≥ 40).
- Diabetes mellitus.

La pertenencia a estos grupos de riesgo tiene que declararse por el médico responsable en un **certificado**, en el cual no tiene por qué incluirse un diagnóstico exacto. El certificado de riesgo de COVID-19 hay que presentarlo a la empresaria. Si no resulta posible una configuración alternativa y sin riesgo del puesto de trabajo (por ejemplo, ubicación en una sala individual, sin contacto con

⁴⁰ En general, sobre el concepto de enfermedad y sus consecuencias jurídicas, véase MELZER AZODANLOO, M., en LÖSCHNIGG, G. (Editor), *Angestelltengesetz*, 10ª ed., cit., § 8, margs. 47 y ss.; DRS, en RESCH, R., (Editor), *Corona-HB1.00*. Kap 5, marg. 16 (a 15.5.2020, rdb.at).

⁴¹ Reglamento del Ministerio federal de Seguridad Social, Salud, Dependencia y Protección del Consumo, sobre la definición de los grupos generales de riesgo COVID-19, *Boletín Oficial Federal* II, núm. 203/2020.

clientas o clientes, posibilidad de desinfección regular, *homeoffice*, etc.), entonces las trabajadoras y los trabajadores de los grupos de riesgo no necesitan trabajar, y sus empresarias tiene que continuar pagando el salario (parágrafo 735 de la Ley General de Seguridad Social; para obtener una ayuda relativa a ese derecho, véase *infra*, epígrafe 6.4.6.2).

6.4.4. Medidas de cuarentena al amparo de la Ley de epidemias

La Ley de epidemias⁴² regula la gestión **administrativa** de las enfermedades contagiosas y epidemias, en las que se también se incluye el COVID-19, al amparo de la correspondiente regulación. En particular, la Ley de epidemias establece qué enfermedades deben notificarse a las autoridades, y qué medidas hay que adoptar como consecuencia de ellas. Entre las medidas, por ejemplo, se incluye el aislamiento de las personas enfermas, así como la desinfección, la restricción o el cierre de empresas, además de la prohibición de reuniones de grandes multitudes.

Por principio, la Ley de epidemias prevé –aunque las afecciones por epidemias haya que incluirlas en la esfera neutral– un **derecho a compensaciones** respecto de las trabajadoras y los trabajadores o de las empresarias y los empresarios que están afectados por tales medidas oficiales (parágrafo 32 de la Ley de epidemias). No obstante, hay que señalar aquí que las leyes COVID-19 posteriores y más específicas han derogado parcialmente las disposiciones sobre compensación a que se refiere la Ley de epidemias y, en particular, en caso de cierres de empresas vinculados al COVID-19, ya no prevén la correspondiente compensación. Sobre la clarificación de estas cuestiones, están pendientes varios procedimientos ante el Tribunal Constitucional.

6.4.5. Cuidado de hijos menores de edad por sus padres en *homeoffice*

Los **padres** de niños necesitados de cuidados tienen derecho a quedarse en casa, por principio, hasta una semana por año, con sus hijos necesitados de cuidado, en caso de que se pierda su cuidado ordinario (por ejemplo, niñera, guardería), de conformidad con el parágrafo 16 de la Ley de vacaciones. Otra base legal para el derecho al cuidado de un niño pequeño en casa sería la imposibilidad de trabajar por otros motivos relacionados con la persona del trabajador (parágrafo 8, apartado 3, de la Ley de empleados; parágrafo 1154b, apartado 5, del Código Civil General); en este caso, se agregaría una semana adicional de continuación del pago del salario.

Sin embargo, debido al COVID-19, las **guarderías** y las **escuelas** estuvieron **cerradas** durante mucho más tiempo en Austria. Con el fin de posibilitar a los padres que trabajan con hijos menores de edad el cuidado en casa, y de garantizar al mismo tiempo su salario, se introdujo el denominado **permiso especial de cuidado** (parágrafo 18, apartado 1, de la Ley de actualización del Derecho del contrato de trabajo). De acuerdo con ello, la empresaria *«puede»* conceder al trabajador un permiso especial de cuidado de hasta tres semanas desde el momento del cierre oficial de las escuelas y de las instituciones de cuidado de niños. Por principio, el trabajador no tiene derecho al permiso especial de cuidado retribuido; queda a discreción de la empresaria si otorga a sus trabajadoras y trabajadores este derecho. El permiso especial de cuidado comprende, ante todo, el cuidado de hijos de hasta 14 años cumplidos, pero también el de personas con discapacidad respecto de los que existe un deber de cuidado, así como la atención de personas mayores⁴³.

El permiso especial de cuidado sólo se aplica a las trabajadoras y los trabajadores a que se refiere el parágrafo 1151 del Código Civil General. No obstante, no depende de la dimensión del empleo, esto es, los trabajadores marginales también pueden disponer del derecho. Otras

⁴² Ley de epidemias, *Boletín Oficial Federal*, núm. 186/1950, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal* I, núm. 23/2020.

⁴³ Cfr. ERCHER-LEDERER, G. Y DUJMOVITS, J., «COVID-19: Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Maßnahmen», cit., pág. 156; MAZAL, W., «Entgeltfortzahlung bei pandemiebedingter Einschränkung des sozialen Lebens», pág. 282.

trabajadoras y otros trabajadores, como en especial las autónomas y los autónomos, no pueden disponer de este derecho⁴⁴.

Además, la utilización del permiso especial de cuidado está ligado especialmente a los siguientes requisitos⁴⁵:

- La institución de cuidado deber haber sido cerrada total o parcialmente,
- El trabajador ya ha usado el derecho al permiso de atención a que se refiere el parágrafo 16 de la Ley de vacaciones, y
- El trabajador no está empleado en un sector asistencial crítico (por ejemplo, en una farmacia, véase *supra*, epígrafe 5).

A la empresaria le corresponde, en relación con el permiso especial de cuidado concedido, el derecho a una compensación económica por parte de la Federación, en cuantía de un tercio de los salarios que haya abonado en dicho período a las trabajadoras y los trabajadores cuidadores (parágrafo 18, apartado 1, subapartado 2, de la Ley de actualización del Derecho del contrato de trabajo). Por lo demás, el permiso especial de cuidado ni cuenta para el derecho a vacaciones ni para el derecho a la compensación de tiempos de trabajo. Debe considerarse como un período «normal» de empleo y, en consecuencia, cuenta para los derechos ligados a los períodos de prestación de servicios de las trabajadoras y los trabajadores⁴⁶.

6.4.6. Ayudas financieras para empleadoras y empleadores por pérdida de mano de obra por causa del COVID-19

Ciertas prestaciones financieras a las empresarias y los empresarios sirven, ante todo, para hacer frente a la disminución de las cargas que se derivan de la continuación del pago del salario por causa de la incapacidad temporal para trabajar, y que pueden producirse por una pérdida de mano de obra (por ejemplo, financiación de mano de obra sustitutoria). Al respecto, en especial, se incluye la ayuda ligada a la continuación del pago del salario, así como el reembolso de prestaciones salariales a las trabajadoras y los trabajadores que no pueden trabajar, por causa de su pertenencia a un grupo de riesgo.

6.4.6.1. Ayuda ligada a la continuación del pago del salario

Incluso antes de la aparición del COVID-19, las **pequeñas y medianas empresas** (las denominadas PYMEs) percibían una **ayuda** ligada a la continuación del pago del salario, la cual se concede por las gestoras del aseguramiento del accidente de trabajo (parágrafo 53b, apartado 1, de la Ley General de Seguridad Social)⁴⁷. La ayuda se concede tanto por ausencias vinculadas a la enfermedad como por las vinculadas al accidente; sin embargo, otros supuestos de incapacidad para trabajar no dan lugar a la ayuda. Un requisito esencial de la ayuda ligada a la continuación del pago del salario es el **tamaño de la empresa**, esto es, el **número** de trabajadoras y trabajadores empleados. La ayuda sólo se otorga a aquellas empresarias y empresarios que en su empresa emplean regularmente «no más de 50 trabajadoras/es en promedio».

Las empresarias y los empresarios con derecho a la ayuda son principalmente aquellas personas (físicas o jurídicas) con las que las trabajadoras y los trabajadores enfermos poseen una relación laboral. Pueden ser tanto corporaciones de Derecho público como también corporaciones

⁴⁴ Cfr. DRS, en RESCH, R., (Editor), *Corona-HBI.00. Kap 5*, marg. 63 (a 15.05.2020, rdb.at).

⁴⁵ Véase también MAZAL, W., «Entgeltfortzahlung bei pandemiebedingter Einschränkung des sozialen Lebens», cit., pág. 282.

⁴⁶ Cfr. WIESINGER, C., «Die Bedeutung der COVID-19-Gesetze für das Arbeitsrecht», cit., pág.128; y MAZAL, W., «Entgeltfortzahlung bei pandemiebedingter Einschränkung des sozialen Lebens», cit., pág. 282.

⁴⁷ En general, MELZER AZODANLOO, M., en LÖSCHNIGG, G. (Editor), *Angestelltengesetz*, 10ª ed., cit., § 8, margs. 227 y ss.

territoriales (por ejemplo, ayuntamientos), y diferentes personas jurídicas del Derecho (católico-romano) eclesiástico (por ejemplo, parroquias), pero también corporaciones de Derecho privado, como asociaciones o sociedades de responsabilidad limitada.

La cuantía de la ayuda asciende al menos al 50% de los salarios cuyo pago ha continuado realizando la empresaria, respecto de las trabajadoras enfermas. En cuanto a las empresarias y los empresarios que no emplean en sus empresas más de diez trabajadoras y trabajadores en promedio, las ayudas ascienden incluso al 75%.

6.4.6.2. Reembolso del salario cuyo pago se mantiene respecto de trabajadores en riesgo

A las trabajadoras y los trabajadores que padecen determinadas enfermedades graves, y para los que la infección con COVID-19 sería especialmente peligrosa, hay que expedir el denominado certificado-riesgo-COVID-19. Si una persona interesada presenta este certificado a su empresaria, entonces tiene derecho a la **liberación** de la prestación laboral y a la continuación del pago del salario. No obstante, las trabajadoras y los trabajadores tendrían que seguir trabajando si las condiciones de trabajo pueden configurarse, a través de medidas apropiadas, de tal manera que se excluya la infección con COVID-19 con la mayor garantía posible (para más detalles, véase *supra*, epígrafe 6.4.2).

Si la trabajadora ya no puede seguir trabajando, por causa de riesgo agudo en caso de que continúe realizando su prestación laboral, entonces la empresaria tiene derecho, en virtud del párrafo 735 de la Ley General de Seguridad Social, introducido *ex novo* con motivo del COVID-19, al **reembolso** del salario abonado al trabajador en riesgo, con inclusión de los impuestos y de las cotizaciones de seguridad social a abonar por ese período. Sin embargo, de este derecho frente a las gestoras del seguro de enfermedad, por principio, están excluidos los partidos políticos y otras personas jurídicas de Derecho público.

6.5. Formas de trabajo durante la crisis del COVID-19

6.5.1. Trabajo recortado

Existe trabajo recortado⁴⁸ cuando, por necesidades económicas o empresariales, resulta necesaria una **reducción** temporal de la **jornada de trabajo**, con la correspondiente **reducción salarial**. Dependiendo de la situación coyuntural, interviene el sector público estableciendo medidas de apoyo a las políticas del mercado de trabajo, en combinación con las obligaciones de las empresarias y los empresarios, así como las de las trabajadoras y los trabajadores. El objetivo esencial de la jornada de trabajo recortado, simultáneamente con apoyo financiero estatal a las empresas, es el de que las empresarias y los empresarios no despidan a sus trabajadoras y trabajadores ni siquiera en períodos de crisis económica. Junto al auxilio financiero puente, esto también significa que las empresas no pierden su mano de obra bien cualificada en períodos de dificultad económica, y pueden recurrir a ella de nuevo rápidamente tras la crisis.

Según el párrafo 37b de la Ley de servicios del mercado de trabajo⁴⁹, se considera como apoyo financiero estatal el **subsidio de trabajo recortado** que corresponde a las empresarias y los empresarios que permiten que sus trabajadores trabajen en proporción recortada. Los requisitos esenciales del subsidio de trabajo recortado son:

- Dificultades económicas temporales, no estacionales, de la empresa,

⁴⁸ Véase LÖSCHNIGG, G., *Arbeitsrecht*, 13ª ed., cit., margs. 6/455 y ss.

⁴⁹ Ley de servicios del mercado de trabajo, *Boletín Oficial Federal*, núm. 313/1994, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal* I, núm. 16/2020.

- Una reunión de asesoramiento entre las empresarias y los empresarios, el servicio público de empleo (SEPE), el comité de empresa y las corporaciones competentes con legitimación para negociar colectivamente,
- Un acuerdo entre las corporaciones con legitimación para negociar colectivamente sobre las condiciones más detalladas del trabajo recortado⁵⁰.

Debido a la aparición del COVID-19, se amplió la normativa del trabajo recortado: el párrafo 37b, apartado 7, de la Ley de servicios del mercado de trabajo establece ahora expresamente que los problemas económicos derivados de las medidas vinculadas al COVID-19 hay que considerarlos como «*dificultades económicas temporales no estacionales*»; por lo tanto, la introducción del trabajo recortado debido a COVID-19 resulta admisible. Además, se pueden prever porcentajes globales más altos respecto de los subsidios de trabajo recortado. La configuración de los detalles atinentes al trabajo recortado debido a COVID-19 se realiza por medio de una directriz federal del servicio público de empleo relativa al subsidio de trabajo recortado⁵¹ (Directriz de trabajo recortado-COVID-19).

Otra posibilidad para superar de las dificultades económicas derivadas de la reducción del tiempo de trabajo, en el marco del trabajo recortado, es la de llevar a cabo **medidas de cualificación** para las trabajadoras y los trabajadores afectados. Para ello, se concede a las empresarias y los empresarios el subsidio de formación a que se refiere el párrafo 37c de la Ley de servicios del mercado de trabajo. Este subsidio se basa en los requisitos estructurales del subsidio de trabajo recortado. La diferencia reside en que las empresarias y los empresarios afectados llevan a cabo medidas de formación para las trabajadoras y los trabajadores durante el período de trabajo recortado.

6.5.1.1. Condiciones marco detalladas para el trabajo recortado y para el subsidio de trabajo recortado

En el nuevo modelo, por principio, **son subsidiables todas las empresarias y todos los empresarios** que tienen problemas económicos; sólo se exceptúan los partidos políticos, así como las autoridades locales. Además de la existencia de dificultades económicas transitorias y no estacionales, debe informarse al servicio público de empleo (SEPE) temporáneamente (apartado 6.2. de la Directriz de trabajo recortado-COVID-19). Esto se cumple mediante la presentación en el servicio público de empleo de un acuerdo a negociar previamente por los interlocutores sociales, el cual regula las **condiciones** detalladas del trabajo recortado en las empresas afectadas. Por medio del acuerdo, en especial, debe garantizarse que durante el trabajo recortado, y también durante un período determinado posterior, se mantenga en la empresa el **número de trabajadores**. La organización regional del servicio público de empleo, en casos especiales, puede establecer alguna excepción. Además, debe fijarse la duración del trabajo recortado. El acuerdo de los interlocutores sociales puede referirse a una empresa concreta o a varias empresas o sectores económicos (los denominados acuerdos marco o de sector).

6.5.1.2. Duración del trabajo recortado y cuantía del subsidio de trabajo recortado

La duración del trabajo recortado se limita inicialmente a tres meses, aunque puede aumentarse, sin embargo, en concretas circunstancias. En este período, las horas de trabajo perdidas no pueden caer en promedio por debajo del 10% ni exceder del 90% de la jornada de trabajo ordinaria. No se podría aprobar una pérdida **planificada** de menos del 10% promediado del tiempo de trabajo. Si, en el curso de la realización **real**, se llega a una disminución del recortamiento del tiempo de trabajo –por ejemplo, por causa la mejora de los encargos de trabajo–, entonces, no obstante ello, no da lugar a una reclamación de reembolso (apartado 6.4.4. de la Directriz de trabajo recortado-COVID-19).

⁵⁰ Cfr. LÖSCHNIGG, G., *Arbeitsrecht*, 13ª ed., cit., margs. 6/463 y ss.

⁵¹ Actualmente, Directriz federal de subsidio de trabajo recortado (referencia BGS/AMF/0702/9990/2020).

La empresaria debe asumir los costes de la prestación laboral real de la persona con trabajo recortado; el resto lo paga el servicio público de empleo, en forma de subsidio de trabajo recortado, a la empresaria. Se calcula sobre la base de las horas perdidas por causa del trabajo recortado y de los denominados porcentajes globales. Para el cálculo del subsidio de trabajo recortado respecto de un trabajador en concreto, las horas perdidas del trabajador se multiplican por el porcentaje global respectivo por hora perdida. Como base de la determinación del porcentaje global aplicable, se utiliza el salario bruto del trabajador antes del comienzo del trabajo recortado. De conformidad con el apartado 6.6. de la Directriz de trabajo recortado-COVID-19, los porcentajes globales se escalonan como sigue:

- Salario bruto⁵² de hasta 1.700 euros > porcentaje de reembolso neto del 90%.
- Salario bruto de hasta 2.865 euros > porcentaje de reembolso neto del 85%.
- Salario bruto de hasta 5.370 euros > porcentaje de reembolso neto del 80%.
- Salario bruto de hasta 2.865 euros > porcentaje de reembolso neto del 85%.
- En caso de aprendices > porcentaje de reembolso neto del 100%.
- Para las porciones del salario por encima de 5.370 euros > no se paga ningún subsidio.

Por ejemplo: una trabajadora gana 1.700 euros brutos antes del trabajo recortado; su pérdida de horas de trabajo asciende al 20%. La trabajadora percibe 1.185,78 euros de reembolso neto (salario mínimo neto). El subsidio de trabajo recortado para la empresaria ascendería a 471,96 euros⁵³.

6.5.1.3. Utilización de las vacaciones en conexión con el trabajo recortado

En relación con el trabajo recortado por causa del COVID-19, no sólo resulta admisible, sino incluso deseable, utilizar derechos adquiridos de vacaciones, así como créditos de horas. Esto hay que hacerlo, en la medida de lo posible, antes del inicio del trabajo recortado; no obstante, también resulta posible su utilización durante el trabajo recortado.

La utilización de los derechos adquiridos de vacaciones, así como de los créditos de horas, es uno de los requisitos para la concesión del subsidio de trabajo recortado, por lo que la empresaria sólo debe probar que ha realizado esfuerzos serios de llegar a un acuerdo con sus trabajadoras y sus trabajadores sobre dicha utilización⁵⁴. Sin embargo, la empresaria **no** puede **unilateralmente** ordenar la utilización de esos derechos, ni siquiera en conexión con el trabajo recortado por causa del COVID-19; según el párrafo 4, apartado 1, de la Ley de vacaciones, siempre se requiere un acuerdo individual para la utilización de las vacaciones (sobre una excepción, con respecto al párrafo 1155 del Código Civil General, véase *supra*, epígrafe 6.4.2.). En otras palabras, la empresaria debe haber **ofrecido** al menos la utilización de los créditos de tiempos o las vacaciones para conseguir el subsidio. En consecuencia, tampoco existe perjuicio cuando el trabajador no consiente, o consiente sólo parcialmente, la utilización (epígrafe 6.4.2, de la Directriz de trabajo recortado-COVID-19).

6.5.2. Homeoffice

En caso de cierre de un centro de trabajo, o de pertenencia a un grupo de riesgo, las trabajadoras y los trabajadores no pueden trabajar en la empresa. A pesar de ello, una posibilidad de continuar realizando la prestación de los servicios –supuesto que lo permita la naturaleza de la

⁵² Ello comprende el salario ordinario antes del comienzo del trabajo recortado, con inclusión de pluses y complementos, pero sin salario por horas extraordinarias.

⁵³ Calculado con el contador para el subsidio de trabajo recortado COVID-19. Véase <https://www.ams.at/unternehmen/personalsicherung-und-fruehwarnsystem/kurzarbeit/rechner-fuer-kurzarbeit> (a 13.5.2020).

⁵⁴ Directriz federal de subsidio de trabajo recortado, epígrafe 6.4.2.

actividad— es el **homeoffice**, también conocida en parte como **teletrabajo**. Aquí también se trata de trabajadoras y de trabajadores en el sentido del párrafo 1151 del Código Civil General, los cuales continúan realizando su trabajo en su propia casa⁵⁵.

Hasta ahora, sólo existían unas pocas normas laborales expresas relativas a esta forma de trabajo⁵⁶. En principio —cuando se cumplen los criterios para la existencia del **contrato de trabajo**—, se aplica la legislación laboral, supuesto que el lugar de trabajo en el propio domicilio no requiera de determinadas adaptaciones (por ejemplo, no acceso a la Inspección de Trabajo). Por lo tanto, el trabajo en **homeoffice** hay que diferenciarlo claramente del mucho más antiguo **trabajo a domicilio**, el cual está regulado en el párrafo 2, núm. 1, de la Ley de trabajo a domicilio⁵⁷. En este caso, se trata de trabajadoras o trabajadores autónomos o, incluso, de contratistas que producen o empaquetan bienes (físicos) con trabajo **manual**.

En el marco de la legislación del COVID-19, también se ha incorporado expresamente el término «**homeoffice**» al Derecho austriaco. Si, por causa de su pertenencia a un grupo de riesgo, las trabajadoras y los trabajadores no pueden trabajar en el centro de trabajo, entonces su empresaria tiene que sopesar si las trabajadoras y los trabajadores no pueden seguir trabajando en **homeoffice**. Si este lugar de trabajo no resulta posible por causa del tipo de actividad, entonces existe una incapacidad para trabajar y la empresa tiene que continuar realizando el pago del salario. Pero ella también percibe una ayuda de la gestora del seguro de enfermedad (véase *supra*, epígrafe 6.4.5.2.).

Debido a los requisitos generales de la legislación laboral, el trabajo en **homeoffice** **no** se puede llevar a cabo **unilateralmente**, ni siquiera en caso de afectación por el COVID-19. Si falta el correspondiente acuerdo en el contrato de trabajo, la empresaria no puede ordenar el traslado del lugar de trabajo, ni tampoco puede la trabajadora simplemente irse a trabajar desde casa. La forma de trabajo en que consiste el «**homeoffice**» debe **acordarse**, al menos implícitamente, entre la empresaria o el empresario y la trabajadora o el trabajador⁵⁸.

También se prestó especial atención a esta nueva forma de trabajo, en cuanto a la clarificación de la existencia de un accidente de trabajo. Mientras duren las medidas para impedir la propagación del COVID-19, son accidentes de trabajo todos los accidentes que se produzcan en el **homeoffice** de la persona asegurada. En consecuencia, éste se considera como lugar de trabajo en el sentido del seguro de accidentes de trabajo (párrafo 175, apartados 1 a 1b, de la Ley General de Seguridad Social).

6.6. Mantenimiento del cómputo plazos

Los plazos para el ejercicio de los derechos (plazos de prescripción y de caducidad) derivados de la relación laboral son a menudo muy cortos. Esto es predicable no sólo de los plazos legales, sino en especial de los plazos derivados del convenio colectivo y de los plazos establecidos en contrato de trabajo. Por ello, el legislador ha ordenado el mantenimiento del cómputo de estos plazos, para seguir posibilitando el ejercicio de derechos laborales, a pesar de la prohibición de salida y de entrada durante el COVID-19⁵⁹.

En conexión con la situación del COVID-19, el mantenimiento del cómputo en cuestión se prolongó, respecto de los plazos de prescripción y de caducidad legales, convencionales y del

⁵⁵ Instructivo, MELZER-AZODANLOO, N., *Telearbeit in Österreich – rechtliche Bestandsaufnahme und Ausblicke*, cit., pág. 152.

⁵⁶ Así, por ejemplo, párrafo 67 de la Ley de protección de trabajadoras y trabajadores con pantallas de visualización, que también se aplica al trabajo en casa.

⁵⁷ Ley de trabajo a domicilio, *Boletín Oficial Federal*, núm. 105/1961, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal* I, núm. 61/2018.

⁵⁸ Cfr. WIESINGER, C., «Die Bedeutung der COVID-19-Gesetze für das Arbeitsrecht», cit., pág. 126.

⁵⁹ Cfr. ERCHER-LEDERER, G. Y DUJMOVITS, J., «COVID-19: Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Maßnahmen», cit., pág. 156.

contrato de trabajo, hasta el 30.04.2020; esta situación afectaba a todos los plazos que estuviesen en marcha el 16.03.2020, o que habían empezado a correr al día siguiente (parágrafo 18b, apartado 2, de la Ley de actualización del Derecho del contrato de trabajo)⁶⁰. Además, se estableció el mantenimiento del cómputo de los plazos para impugnar los ceses y los despidos a que se refiere el régimen general de protección contra el despido (parágrafo 170, apartado 2, en conexión con el parágrafo 105, apartado 4⁶¹, y parágrafo 107, de la Ley de organización del trabajo).

6.7. Promoción financiera de pequeñas empresas y de autónomos sin trabajadores propios

Ante todo, en el marzo de la segunda Ley COVID-19, hubo más medidas de apoyo para las empresas; en especial, se creó el denominado **fondo para situaciones difíciles**⁶². La promoción financiera aquí prevista se concede en forma de ayudas; la promoción financiera consiste en una compensación por la pérdida de ingresos netos. Los **grupos destinatarios** de este apoyo estatal deberían ser diferentes formas de **autónomos** (esto es, **no trabajadoras ni trabajadores**), de manera que el foco se ponía en autónomos que no tienen trabajadores propios y/o no mantienen una organización empresarial extensa. Con el instrumento de promoción financiera, las emprendedoras y los emprendedores deberían recibir un apoyo para sus gastos personales ligados al coste de la vida.

En el parágrafo 1 de la Ley del fondo para situaciones difíciles, se mencionan expresamente, como beneficiarios de la ayuda:

- Microempresas, en el sentido de la Recomendación 2003/361/CE.
- Empresas unipersonales.
- Organizaciones sin ánimo de lucro.
- Autónomas y autónomos y los denominados nuevos autónomos.

También resulta destacable, por lo demás, la inclusión expresa de los siguientes grupos profesionales en la promoción financiera, por medio del fondo para situaciones difíciles:

- Arrendadores de habitaciones particulares a inquilinos privados en su propio domicilio, con un máximo de diez camas.
- Personas que se encuentran ocupadas en más de una relación de empleo marginal.
- Los denominados trabajadores por tarea o por días (incluso si con sus ingresos totales superan el límite mensual de ingresos por actividad marginal).

Este fondo para situaciones difíciles –en cuanto que programa de promoción financiera– no lo **ejecuta** la Federación por sí misma, sino por medio de la **Cámara de Comercio de Austria**, la cual encarna la representación legal de los intereses de las empresas⁶³. Para las empresas agrícolas y forestales, así como para las arrendadoras y arrendadores de habitaciones particulares, resulta competente Agrarmarkt Austria. Los recursos **financieros** los pone a disposición de estas dos instituciones el Ministerio federal de Digitalización y Situación Económica, y el Ministerio federal de Agricultura, Regiones y Turismo, antes de que se paguen las ayudas de promoción. Para ello, se moviliza un máximo de dos mil millones de euros del fondo de superación de la crisis derivada del COVID-19.

⁶⁰ Ley de actualización del Derecho del contrato de trabajo, *Boletín Oficial Federal*, núm. 459/1993, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal I*, núm. 23/2020.

⁶¹ Ley de organización del trabajo, *Boletín Oficial Federal*, núm. 22/1974, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal I*, núm. 23/2020.

⁶² Ley federal para la creación de un fondo para situaciones difíciles, *Boletín Oficial Federal I*, núm. 16/2020, en la versión publicada en *Boletín Oficial Federal I*, núm. 23/2020, y *Boletín Oficial Federal I*, núm. 36/2020.

⁶³ Los afiliados son empresarias y empresarios con licencia profesional, con independencia de si emplean o no su propia mano de obra. Detalladamente, véase también MELZER-AZODANLOO, N., *Mindestlohnentarif – Behördliche Entgeltfestsetzung im Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und AN-Schutz*, ÖGB (Viena, 2020), págs. 11 y ss.

El apoyo financiero por medio del fondo está **sujeto a solicitud**. Además, la promoción financiera se divide en dos fases⁶⁴. En la fase de pago 1 (hasta el 17.04.2020), se podía solicitar *online* un primer apoyo en cuantía de hasta 1.000 euros. Las solicitudes para la fase de pago 2 podían presentarse *online*, a partir del 20.04.2020, en la Cámara de Comercio de Austria. La fase de pago 2 también cubre el período a partir del 16.03.2020, y las ayudas de la fase 1 se compensan hasta un importe de pago de 500 euros en la fase de pago 2.

El apoyo lo pueden solicitar las empresas que, por causa del COVID-19, en el período de 16.03 a 15.12.2020, estuvieron **económicamente amenazadas** de manera significativa. La solicitud se presenta para un período de referencia (período de referencia 1: 16.03.2020 a 15.04.2020, ..., período de referencia 9: 16.11.2020 a 15.12.2020). De estos nueve períodos de referencia, la promoción financiera puede solicitarse por un máximo de seis períodos de referencia, que no tienen que estar conectados temporalmente. Para cada período de referencia hay que presentar su propia solicitud. Existe una amenaza económicamente significativa cuando, en el respectivo período de referencia, ha habido una **caída en las ventas** de al menos el 50%, y los gastos corrientes ya no pueden cubrirse, o cuando (al menos predominantemente) ha existido una prohibición de entrada.

La promoción financiera consiste en una compensación por la pérdida de ingresos netos. El importe máximo de la compensación **por cada período de referencia** asciende a 2.000 euros, esto es, un máximo **total** de 12.000 euros, aunque 500 euros como mínimo. El sistema de cálculo para la promoción financiera correspondiente a cada caso concreto se basa en la pérdida de ingresos netos que ha sucedido en el correspondiente período de referencia, en relación con un período mensual comparable en el año anterior. Este modo de cálculo se basa en la liquidación del impuesto sobre la renta del año anterior. Además, también hay una promoción financiera global, en relación con las pérdidas en la liquidación del impuesto sobre la renta pertinente, así como una promoción financiera mínima.

Junto a la compensación por la pérdida de ingresos netos, se concede adicionalmente un **comeback-bonus por cada período de referencia**, en cuantía de 500 euros (esto es, un *comeback-bonus* máximo total de 3.000 euros). En consecuencia, **la promoción financiera máxima total** (por pérdida de ingresos netos y por *comeback-bonus*) asciende a 15.000 euros.

7. OBSERVACIÓN FINAL

Con la aparición e intensificación del COVID-19, las medidas laborales y de seguridad social estuvieron entre las primeras medidas que adoptaron el Gobierno y el legislador austríacos. Esto demuestra que no sólo era un objetivo esencial mantener la liquidez de la economía, sino también la de todas las personas para, en especial, mantenerlas en el empleo. Esto afecta particularmente a la expansión de las condiciones marco del trabajo recortado. Gracias a la promoción financiera estatal, las empresas pudieron mantener a «sus» trabajadoras y trabajadores, a pesar de la recesión económica, y las trabajadoras y los trabajadores pudieron seguir percibiendo su salario, para hacer frente a los costes de la vida. Consecuentemente, se mantuvo bajo control la insatisfacción social. Así, tras el final de las dificultades económicas, las trabajadoras y los trabajadores podían volver rápidamente y sin complicaciones a sus anteriores trabajos. Este plan ya se había probado en la crisis económica de 2008. Por supuesto, esta vez –a diferencia de 2008– se tuvieron que tomar más medidas de apoyo, las cuales también tuvieron un profundo efecto en las relaciones laborales individuales. Al respecto, de un lado, se trataba de proteger a las trabajadoras y los trabajadores frente a la infección; y de otro lado, de poder conceder a las empresarias y los empresarios la promoción financiera correspondiente.

En resumen, se vieron afectadas las formas de trabajo, dado que se trabaja más en *homeoffice*, y se tuvo que reforzar el trabajo recortado. También se «revivieron» las reglas de las distintas leyes sobre el tiempo de trabajo, al definirse el COVID-19 como un «caso extraordinario» que autoriza la superación de la jornada de trabajo. Además, hubo mantenimiento de plazos,

⁶⁴ Cfr. <https://www.bmf.gv.at/public/top-themen/corona-hilfspaket-faq.html#Haertefallfonds> (a 08.06.2020).

prórrogas de la duración del mandato de los órganos de la representación de intereses de la empresa, y la introducción de disposiciones unilaterales respecto de la utilización de las vacaciones. Asimismo, se introdujeron modificaciones respecto del deber de continuación del pago del salario en caso de incapacidad para trabajar, como, por ejemplo, el permiso especial de cuidado para el cuidado de hijos con escolarización obligatoria, cuando las escuelas están cerradas.

La principal modificación estructural de la vida laboral que ha provocado el COVID-19, en fin, es que las trabajadoras y los trabajadores se han tenido que acostumbrar a un nuevo entorno de trabajo, el *homeoffice*.

8. BIBLIOGRAFÍA CITADA

8.1. Comentarios

- AUER-MAYER, S., FELTEN, E. Y PFEIL, W., *Kommentar zum AZG*, 4ª ed., Manz (Viena, 2020).
HEILEGGER, G. Y KLEIN, C., *Kommentar zum AZG*, 4ª ed., ÖGB (Viena, 2016).
KLETEČKA, A. Y SCHAUER, M. (Editores), *Kommentar zum ABGB-ON*, Manz (Viena, 2020).
NEUMAYR, M. Y REISSNER, G.-P. (Editores), *Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht*, 3ª ed., Manz (Viena, 2018).
NEUMAYR, M., RESCH, R. Y WALLNER, F. (Editores), *Gmundner Kommentar*, Manz (Viena, 2016).
RUMMEL, P. (Editor), *Kommentar zum ABGB*, 3ª ed., Manz (Viena, 2013).
SCHRANK, F., *Kommentar zur Arbeitszeit*, 5ª ed., Linde (Viena, 2018).
STÄRKER, L., *Kommentar zum KA-AZG*, 7ª ed., LexisNexis (Viena, 2017).

8.2. Monografías

- LÖSCHNIGG, G. (Editor), *Angestelltengesetz*, 10ª ed., ÖGB (Viena, 2016).
LÖSCHNIGG, G., *Arbeitsrecht*, 13ª ed., ÖGB (Viena, 2017).
MELZER-AZODANLOO, N., *Tele-Arbeitsrecht*, Linde (Viena, 2001).
MELZER-AZODANLOO, N., *Telearbeit in Österreich – rechtliche Bestandsaufnahme und Ausblicke*, Juridikum (Viena, 2007).
MELZER-AZODANLOO, N., *Mindestlohntarif – Behördliche Entgeltfestsetzung im Spannungsverhältnis zwischen Koalitionsfreiheit und AN-Schutz*, ÖGB (Viena, 2020).

8.3. Obras online

- RESCH, R., (Editor), *Corona-HB1.00 Kap 1* (a 15.5.2020, rdb.at).

8.4. Revistas

- AICHBERGER-BEIG, D., «Coronavirus: Kein Arbeitsentgelt bei durch “allgemeine Kalamität” verursachten Betriebsschließungen?», *ecolex*, 2020.
ERCHER-LEDERER, G. Y DUJMOVITS, J., «COVID-19: Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Maßnahmen», *ASoK*, 2020.
KARY, C., «Coronavirus: Worauf Arbeitgeber jetzt achten müssen», *Die Presse*, octubre 2020.
MAZAL, W., «Entgeltfortzahlung bei pandemiebedingter Einschränkung des sozialen Lebens», *ecolex*, 2020.
SCHRENK, F., SCHRENK, F. Y HITZ, W., «Entgeltfortzahlung in der “Corona-Krise”-denkbare arbeitsrechtliche Sachverhalte», *ARD*, 6693/6/2020.
WIESINGER, C., «Die Bedeutung der COVID-19-Gesetze für das Arbeitsrecht», *ASoK*, 2020.