

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Remodelación del lugar y tiempo de trabajo y protección de la salud de los trabajadores en Italia*

Martina VINCIERI**

RESUMEN: La reflexión se centra en las distintas formas de flexibilidad organizativa, como el trabajo ágil y la denominada “semana corta”, ambas orientadas a favorecer una mejor conciliación entre los tiempos de vida personal y laboral. La atención se dirige, en particular, a las fuentes de regulación del trabajo ágil (*legge n. 81/2017* y negociación colectiva), así como a los perfiles críticos relativos a la protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras, y al derecho a la desconexión.

Palabras clave: Trabajo ágil, protección de la salud, derecho a la desconexión, reducción del tiempo de trabajo.

SUMARIO: 1. Premisa: las formas de flexibilidad organizativa en el ordenamiento jurídico italiano. 2. La regulación del trabajo a distancia. 3. La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras en modalidad de trabajo ágil. 4. La reducción de las jornadas laborales semanales: hacia una mejor conciliación entre cargas laborales y vida privada. 5. Bibliografía.

* Este trabajo se enmarca en el Proyecto PID2022-137171OB-I00, *La prevención de riesgos laborales ante la transición ecológica y digital y los desafíos económico, demográfico y de género* (PRL-TRANSYDES), financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FEDER, UE, e incluido en la Convocatoria de Proyectos de Generación de Conocimiento, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2021-2023.

** *Ricercatrice* de Derecho del Trabajo, Universidad de Bolonia (Italia).



Reshaping the Workplace and Working Time and Safeguarding Workers' Health in Italy

ABSTRACT: This paper focuses on various forms of organizational flexibility, such as agile work (or smart working) and the so-called “four-day workweek”, both aimed at promoting a better work-life balance. Particular attention is paid to the regulatory sources governing agile work (Act No. 81/2017 and collective bargaining agreements), as well as to the critical issues related to the protection of workers' health and the right to disconnect.

Key Words: Agile work, health protection, right to disconnect, reduction of working time.

1. Premisa: las formas de flexibilidad organizativa en el ordenamiento jurídico italiano

Recientemente, el debate científico ha prestado especial atención a ciertas modalidades flexibles de realización de la actividad laboral en lo que respecta al tiempo y al lugar de trabajo.

La reflexión, también en el ámbito de los congresos de la Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale (AIDLASS), se dedica precisamente a las «dimensiones espacio-temporales del trabajo», refiriéndose, en primer lugar, al trabajo ágil como expresión de “flexibilidad organizativa”¹.

El legislador ha intervenido ya desde hace algunos años para regular el trabajo ágil, como modalidad de ejecución de la relación laboral subordinada establecida mediante acuerdo entre las partes, «también con formas de organización por fases, ciclos y objetivos y sin precisos vínculos de horario o de lugar de trabajo» (art. 18.1, *legge 22 maggio 2017, n. 81, Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato*). Esta forma flexible de realización del trabajo está expresamente orientada a «incrementar la competitividad y facilitar la conciliación de los tiempos de vida y de trabajo».

Desde este punto de vista, también representa un ejemplo de flexibilidad organizativa la llamada “semana corta”, entendida como la reducción de los días laborables durante la semana, actualmente en fase de experimentación en grandes empresas y objeto de algunos Convenios Colectivos. Ambas son formas de flexibilidad que incluyen la organización interna de la empresa y comparten el objetivo de la conciliación.

De hecho, se trata de instrumentos que, al igual que por ejemplo el contrato de trabajo a tiempo parcial, están principalmente dirigidos a la conciliación entre la actividad profesional y la vida familiar, estrechamente ligada a la consecución del objetivo de igualdad de género, como se indica en la Directiva (UE) 2019/1158 de 20 de junio de 2019, relativa al equilibrio entre la vida profesional y familiar de los progenitores y cuidadores².

¹ Véanse los informes de M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, y M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, en VV.AA., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori. Atti Giornate di studio AIDLASS. Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, 2024, respectivamente p. 13 ss. y p. 151 ss.

² Para un comentario, véase en particular M. MILITELLO, *Lavoro agile e conciliazione. La quadratura del cerchio*, en R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (eds.), *Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*, Editoriale Scientifica, 2022, p. 99 ss.

La mencionada *legge n. 81/2017* confía un papel importante en la regulación del trabajo ágil al acuerdo individual entre las partes, estipulado por escrito entre el empleador y el trabajador, donde se establecen aspectos relevantes de la prestación laboral a distancia, entre los cuales las formas de ejercicio del poder directivo, de control (en respeto de lo dispuesto por el art. 4 del Estatuto de los Trabajadores) y disciplinario del empleador, así como los instrumentos utilizados por el trabajador. El acuerdo también identifica «los tiempos de descanso del trabajador» y «las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de las herramientas tecnológicas de trabajo» (arts. 19.1 y 21, apartados 1 y 2, *legge n. 81/2017*)³.

Por tanto, es necesario considerar el perfil problemático de la tutela del bienestar o salud en sentido amplio de los trabajadores ágiles y, sobre todo, el llamado derecho a la desconexión, que sigue siendo objeto de un animado debate no solo en Italia.

La reflexión sobre la remodelación del lugar y del tiempo de trabajo ha adquirido notable importancia, especialmente en lo que respecta a los problemas relacionados con la protección de la salud. Desde este punto de vista, es necesario prestar atención a la interacción entre las fuentes de regulación de la materia, y en concreto entre la ley y la negociación colectiva en sus distintos niveles.

2. La regulación del trabajo a distancia

El trabajo a distancia, caracterizado por la realización de la prestación laboral fuera de los locales de la empresa, se ha articulado históricamente en diversas formas y modalidades diferentes.

Debe mencionarse el trabajo a domicilio, que prevé la ejecución en el domicilio del trabajador, o «en un local del que disponga», del trabajo remunerado por cuenta de uno o más empresarios, con un vínculo de subordinación⁴; además, debe recordarse el teletrabajo, como forma de

³ Sobre la relevancia del acuerdo individual, véase en particular M. LAMBERTI, *L'accordo individuale e i diritti del lavoratore agile*, en L. FIORILLO, A. PERULLI (eds.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2017, p. 197; G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, *ibidem*, p. 177 ss.; P. TULLINI, *Lavoro agile: le scelte del legislatore e il ruolo delle fonti*, en M. TREMOLADA, A. TOPO (eds.), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa. Liber Amicorum Carlo Cester*, Cacucci, 2019, p. 847.

⁴ El trabajo a domicilio está regulado por la *legge 18 dicembre 1973, n. 877*. Sobre el tema *cfr.* L. NOGLER, *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, Giuffrè, 2000. En cuanto al fenómeno del trabajo a domicilio y a su evolución, véase M. BROLLO, *op. cit.*, p. 36.

trabajo a distancia, realizado fuera de la empresa, y frecuentemente desde casa, mediante una conexión informática, que «se caracteriza por su amplia flexibilidad y la consiguiente pluralidad de formas en las que puede manifestarse»⁵.

Como se anticipó, el legislador, con la *legge n. 81/2017*, ha regulado posteriormente el trabajo ágil, acercándolo así al teletrabajo, ya presente aunque poco utilizado. El trabajo a distancia, como criterio de organización de la prestación laboral realizada fuera de los locales empresariales y mediante herramientas informáticas, se articula, por tanto, entre el trabajo ágil y el teletrabajo⁶.

Existen varios rasgos comunes: ambas modalidades de prestación laboral se caracterizan por el carácter voluntario y por la igualdad de condiciones garantizadas al trabajador a distancia con respecto al trabajador comparable que realiza su actividad exclusivamente dentro de la empresa.

Sin embargo, a diferencia del teletrabajo, caracterizado por la continuidad y regularidad de la prestación laboral realizada fuera de los locales de la empresa, el trabajo ágil se distingue por mayores elementos de flexibilidad, dado que la prestación laboral se realiza en parte dentro y en parte fuera de la empresa, sin un puesto fijo; además, al trabajador ágil se le reserva mayor autonomía en la gestión de su lugar y tiempo de trabajo⁷.

⁵ Sobre las distintas modalidades de trabajo a distancia, véase C. SPINELLI, *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, 2018, p. 66. Sobre el tema del teletrabajo véase L. GAETA, P. PASCUCI (eds.), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, 1998.

⁶ El teletrabajo, aunque poco difundido, ya estaba regulado de manera bastante genérica con referencia al sector privado en el Acuerdo Interconfederal de 9 de junio de 2004, por el que se recepcionó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002. Según el art. 1.1 del citado Acuerdo Interconfederal, el teletrabajo se define como «una forma de organización y/o ejecución del trabajo que se sirve de las tecnologías de la información en el marco de un contrato o relación laboral, en la cual la actividad laboral, que también podría desarrollarse en los locales de la empresa, se realiza regularmente fuera de dichos locales». En cuanto al sector público, la normativa está contenida en la *legge 16 giugno 1998, n. 191* (art. 4) y en el *decreto del Presidente della Repubblica 8 marzo 1999, n. 70*, que define su concepto, así como en el Acuerdo Marco Nacional para la Aplicación del Teletrabajo al Personal Dependiente de las Administraciones Públicas de 23 de marzo de 2000. Véase, asimismo, la *legge 7 agosto 2015, n. 124*, cuyo art. 14 prevé que «las administraciones públicas, dentro de los límites de los recursos presupuestarios disponibles según la legislación vigente y sin nuevos o mayores gastos para las finanzas públicas, adoptarán medidas organizativas encaminadas a fijar objetivos anuales para la implementación del teletrabajo y del trabajo ágil».

⁷ Cfr. M. AIMO, A. FENOGLIO, *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, en *Labor*, 2021, n. 1, p. 28 ss. Subraya «la ambigua línea divisoria y diferenciación entre trabajo ágil y teletrabajo» M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – IT, 2017, n. 335, p. 15.

Como se destaca en el *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile*, suscrito el 7 de diciembre de 2021 tras un profundo diálogo con las partes sociales promovido por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, el trabajo ágil se ha convertido en «una pieza cada vez más estructural de la organización del trabajo»⁸.

El interés por el uso de este instrumento queda demostrado, entre otras cosas, por los numerosos Convenios Colectivos, especialmente a nivel empresarial, que establecen una disciplina específica al respecto, integrando así el marco normativo.

En cuanto al papel de las fuentes en la regulación de esta modalidad de prestación de trabajo, la negociación colectiva siempre ha tenido importancia, interviniendo en primer lugar para la «promoción de políticas que faciliten el equilibrio entre una mejor gestión de los tiempos de vida del personal y las necesidades organizativas empresariales»⁹.

Precisamente el citado *Protocollo* ha valorizado la autonomía colectiva, «como fuente privilegiada de regulación de la prestación de trabajo en modalidad ágil».

Aunque la *legge n. 81/2017* no contiene una remisión explícita a la fuente colectiva, son varios los aspectos sobre los que hasta ahora ha intervenido la negociación colectiva en sus distintos niveles, con soluciones a veces innovadoras, cubriendo así las lagunas presentes en la normativa. El referente es, principalmente, a las modalidades de ejecución de la prestación ágil, es decir al horario y al lugar de trabajo, a las modalidades de acceso y de revocación/rescisión y a los equipos de trabajo.

El perfil de mayor criticidad parece ser, sin embargo, el de la protección de la salud y de la seguridad de quienes trabajan en modalidad ágil, dada la escasa regulación establecida por la ley.

⁸ En el *Protocollo* se precisa que, en los casos en que dicha modalidad sea compatible con las actividades del sector productivo correspondiente, puede contribuir a mejorar el bienestar personal y la organización empresarial. Para un comentario, véase P. ALBI, *Introduzione: il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, en *Lavoro Diritti Europa*, 2022, n. 1; L. ZOPPOLI, *Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*, *ibidem*.

⁹ Debe recordarse, de hecho, que el trabajo ágil (*smart working*) fue introducido y regulado ya en 2012 en algunos Convenios Colectivos de empresa: entre ellos, véase el Convenio Colectivo Nestlé Italiana de 12 de octubre de 2012; así como el Acuerdo sobre Trabajo Flexible de Intesa Sanpaolo de 10 de diciembre de 2014.

3. La protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras en modalidad de trabajo ágil

En lo que respecta específicamente al trabajo ágil, se han planteado diversas cuestiones problemáticas, entre las cuales destacan, en primer lugar, la protección de la salud y seguridad, así como el derecho a la desconexión de los trabajadores: aspectos estrechamente interrelacionados.

Debe señalarse, ante todo, que la *legge n. 81/2017* no contiene referencia alguna al *decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, denominado *Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro*, y se limita a prever que el empleador entregue al trabajador y al representante de los trabajadores para la seguridad, al menos una vez al año, «una información escrita en la que se identifiquen los riesgos generales y específicos relacionados con la modalidad particular de ejecución de la relación laboral». Asimismo, se dispone que el «trabajador está obligado a cooperar en la implementación de las medidas de prevención dispuestas por el empleador para hacer frente a los riesgos derivados de la ejecución de la prestación fuera de los locales de la empresa».

La doctrina ha subrayado, desde el principio, los perfiles de criticidad relacionados con esta disposición y la necesidad de extender al trabajo ágil lo previsto en el art. 3.10 del *decreto legislativo n. 81/2008* –no citado en la *legge n. 81/2017*– que se aplica a «todos los trabajadores subordinados que realizan una prestación continua de trabajo a distancia mediante conexión informática y telemática»¹⁰.

Se trata, en particular, de las reglas previstas en el Título VII del citado decreto, relativas a las actividades laborales que implican el uso de equipos dotados de pantallas de visualización, así como las del Título III, en los

¹⁰ Cfr., *ex multis*, sobre el tema M. PERUZZI, *Sicurezza e agilità: quale quale tutela per lo smart worker?*, en *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2017, n. 1, p. 1 ss.; A. DELOGU, *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, en GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Working Paper CSDLE “Massimo D’Antona” – Collective Volumes, 2017, n. 6, p. 115; R. PESSI, R. FABOZZI, *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, en L. FIORILLO, A. PERULLI (eds.), *op. cit.*, p. 227 ss.; F. MALZANI, *Il lavoro agile nella legge e nella contrattazione collettiva*, en C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (eds.), *Impresa, lavoro e non lavoro nell’economia digitale*, Cacucci, 2019, p. 375; P. CAMPANELLA, *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, en U. CARABELLI, L. FASSINA (eds.), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Futura, 2021, p. 101 ss.; G. LUDOVICO, *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè, 2023, p. 320, que reflexiona sobre el problema de «definir las obligaciones del empresario en materia de prevención y evaluación de los riesgos con respecto a lugares externos»; C. LAZZARI, *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, en *Labour & Law Issues*, 2023, n. 1, p. 44 ss.

casos en que el empleador proporcione los equipos directamente o a través de terceros. Releva también la obligación del empleador de informar sobre las políticas empresariales en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como de adoptar medidas dirigidas a prevenir el aislamiento del trabajador a distancia.

No puede ignorarse, en este contexto, el art. 2087 del *Codice civile*, norma de cierre del sistema de prevención, que resulta también aplicable en la materia de que se trata.

Debe sostenerse, en todo caso, la necesidad de desvincular la protección de la seguridad del concepto estricto de “lugar de trabajo”, también en atención a las dificultades que enfrenta el empleador para verificar y conocer los lugares desde donde se presta el trabajo. Se trata, en otras palabras, de identificar protecciones capaces de “seguir” al trabajador en sus desplazamientos; desde esta perspectiva, pasa a ser central no tanto –o ya no más– la «seguridad en los lugares de trabajo», sino la «seguridad de los trabajadores»¹¹.

Debe considerarse, además, que los lugares de trabajo que, según lo previsto por la *legge n. 81/2017*, pueden albergar la actividad laboral a distancia son de lo más variados, aunque deben cumplir ciertos requisitos, de modo que el trabajo se realice en condiciones de seguridad y confidencialidad, según lo especificado también en la negociación colectiva.

Este enfoque, promovido por las nuevas tecnologías, lleva a revisar la propia concepción de la organización del trabajo, entendida ahora como «el conjunto de reglas mediante las cuales se concreta el proyecto productivo del empleador» y no ya simplemente como una «entidad física correspondiente a un lugar»¹².

Frente a estas problemáticas ha intervenido la fuente colectiva, con disposiciones de contenido diverso que, en su mayoría, se limitan a reproducir las previsiones de la *legge n. 81/2017* y a remitir a la normativa del *decreto legislativo n. 81/2008*, sin aportar, sin embargo, elementos significativamente innovadores. Se trata, por tanto, de previsiones contractuales que, al menos hasta ahora, resultan poco incisivas.

La materia de la protección de la salud, aunque difícilmente negociable, ha sido incorporada al ámbito de la negociación colectiva, que podría constituir el espacio adecuado para introducir normas integradoras y mejoras.

¹¹ P. PASCUCCI, *Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*, en *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, 2018, n. 1, p. 7; en este sentido, consúltese también A. DELOGU, *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Aras, 2021, p. 78 ss.

¹² P. PASCUCCI, *op. cit.*, p. 7.

En particular, la negociación a nivel de empresa podría identificar soluciones adaptadas a la dimensión empresarial, promoviendo un enfoque más riguroso que el exigido por la ley.

En efecto, los contenidos de la negociación colectiva podrían asumir un papel relevante en la integración de la obligación general de seguridad¹³.

A este respecto, se considera de fundamental importancia la redacción y actualización continua del documento de evaluación de los riesgos, como instrumento para recoger medidas de mejora de los niveles de seguridad de las personas que prestan su actividad de forma remota.

El documento de evaluación de «todos los riesgos» para la salud y seguridad, según el art. 28.1 del *decreto legislativo n. 81/2008*, debería incluir una evaluación específica de los riesgos vinculados a la ejecución del trabajo fuera de los locales de la empresa, entre los cuales cabe mencionar el riesgo de aislamiento, así como el agotamiento derivado del uso exclusivo de herramientas tecnológicas¹⁴.

En definitiva, con independencia del lugar en el que se realice la prestación de trabajo, el documento de evaluación de los riesgos constituye el destino final de todas las medidas preventivas adoptadas por el empleador.

El perfil más crítico relacionado con el trabajo ágil mediante herramientas tecnológicas es, como es sabido, el riesgo de sobrepasar los límites del tiempo de trabajo, invadiendo el tiempo destinado al cuidado y al descanso, esenciales para la vida privada y familiar. Entra en juego así el denominado derecho a la desconexión, que, en ausencia de una regulación precisa en la *legge n. 81/2017*, ha sido abordado de forma diversa por la negociación colectiva y constituye actualmente objeto de un proyecto de ley¹⁵.

¹³ Permítaseme remitir al respecto a M. VINCIERI, *L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*, Bononia University Press, 2017, p. 83 ss.

¹⁴ Cabe señalar, en particular, el Acuerdo sobre Trabajo Ágil de Exi de 21 de diciembre de 2022; el Convenio Colectivo IBM Italia, suscrito el 6 de abril de 2021; así como el Convenio Colectivo Prenatal, suscrito el 30 de enero de 2020. Indicaciones detalladas relativas a la seguridad y salud en actividades realizadas fuera de los locales de la empresa se encuentran en las Directrices sobre el Impacto de la Transformación Digital en Seguridad, Salud y Medio Ambiente, incluidas en el Convenio Colectivo Nacional para los Empleados de la Industria Química, Químico-Farmacéutica, de Fibras Químicas y de los Sectores de Abrasivos, Lubricantes y GPL, de 13 de junio de 2022.

¹⁵ Debe recordarse también la importancia otorgada a esta materia a nivel europeo. En este sentido, véase el Acuerdo Marco de las Partes Sociales Europeas sobre la Digitalización, de junio de 2020; la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021 con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a la desconexión, con la invitación a adoptar una directiva que establezca requisitos mínimos; el Marco Estratégico de la Unión Europea sobre salud y seguridad en el trabajo 2021-2027.

En verdad, el legislador, mediante la *legge 6 maggio 2021, n. 61*, de conversión del *decreto-legge 13 marzo 2021, n. 30*, sobre *Misure urgenti per fronteggiare la diffusione del Covid-19 e interventi di sostegno per lavoratori con figli minori in didattica a distanza o in quarantena*, reconoció al trabajador en modalidad ágil el derecho a desconectarse «de los dispositivos tecnológicos y de las plataformas informáticas» utilizadas para prestar su trabajo, precisando además que «el ejercicio del derecho a la desconexión, necesario para proteger los tiempos de descanso y la salud del trabajador, no podrá tener repercusiones en la relación laboral ni en las condiciones retributivas». Esta previsión, introducida en el marco de la legislación de emergencia, ha generado un amplio debate en el ámbito doctrinal, puesto que se hace referencia expresa a un “derecho” del trabajador y se lo vincula claramente a los distintos instrumentos de trabajo, incluidas las plataformas digitales. Se reafirma, además, la finalidad protectora de los tiempos de descanso y de la salud.

El *Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile* de 2021 dedica especial atención al tema de la organización del trabajo y de la regulación de la desconexión; se establece que la prestación en modalidad ágil «podrá articularse en franjas horarias, determinándose, en todo caso, conforme a lo previsto en la normativa vigente, una franja de desconexión durante la cual el trabajador no presta actividad laboral». Deben adoptarse, además, «medidas técnicas y/u organizativas específicas para garantizar dicha franja de desconexión».

Más recientemente, el derecho a la desconexión es objeto de un Proyecto de Ley (*Disegno di legge S 1290*, titulado *Disposizioni in materia di diritto alla disconnessione nei rapporti di lavoro*)¹⁶, destinado a regular «las modalidades de ejercicio del derecho del trabajador a la desconexión de los instrumentos de comunicación telemática», con independencia del tipo de relación laboral o modalidad organizativa, por lo tanto, no necesariamente en el contexto del trabajo ágil.

La finalidad es proteger trabajadoras y trabajadores de la «conexión constante e indiscriminada» y «garantizar una separación real entre la vida laboral y la vida privada». El “derecho a la desconexión” se define como el «derecho a no recibir comunicaciones por parte del empleador o del personal directivo fuera del horario ordinario de trabajo previsto en el contrato aplicable y, en todo caso, durante un período mínimo de doce horas desde la finalización de la jornada laboral»¹⁷.

¹⁶ Presentado por iniciativa del Senador Sensi y otros, comunicado a la Presidencia del Senado el 6 de noviembre de 2024.

¹⁷ En el *disegno di legge* se menciona un período mínimo de descanso continuo de doce horas,

Se respetan, no obstante, «las disposiciones más favorables previstas en los convenios colectivos suscritos por las organizaciones de los trabajadores y empleadores más representativas a nivel nacional».

Reviste especial importancia la remisión a la negociación colectiva en sus distintos niveles contenida en dicho proyecto de ley, que, sin embargo, según una práctica habitual, sólo incluye determinadas partes contratantes, por ser comparativamente más representativas.

Así, se invita la fuente colectiva a pronunciarse sobre el derecho a la desconexión, estableciendo reglas, límites u otros requisitos adicionales.

4. La reducción de las jornadas laborales semanales: hacia una mejor conciliación entre trabajo y vida privada

En relación con la ya mencionada “flexibilidad organizativa”, cabe reflexionar brevemente sobre algunas disposiciones recientes incluidas en acuerdos de empresa, orientados a promover la denominada “semana corta”, entendida como una reducción del tiempo de trabajo sin merma salarial para los trabajadores a tiempo completo.

Se trata, en esencia, de experimentaciones voluntarias orientadas a mejorar la productividad empresarial y favorecer una mejor conciliación entre las cargas laborales y la vida personal.

Esta posibilidad atribuida a la fuente colectiva está conectada con el art. 3.2 del *decreto legislativo n. 66/2003*, que permite expresamente a la negociación colectiva, de cualquier nivel, de establecer una duración inferior a la jornada laboral ordinaria y referirla «al promedio de las prestaciones laborales en un período no superior a un año»¹⁸.

Al igual que en el trabajo ágil, la negociación colectiva a nivel empresarial se presenta como el ámbito más idóneo para regular formas flexibles de organización del trabajo, susceptibles de ser consideradas posteriormente por el legislador.

El tema es objeto de diversas propuestas legislativas, centradas en la

ampliando las once horas de descanso diario previstas en el art. 7 del *decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66*, sobre *Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro*.

¹⁸ Disposiciones sobre la denominada “semana corta” se han introducido, por ejemplo, en el Acuerdo Intesa Sanpaolo, firmado el 26 de mayo de 2023, en el Acuerdo Luxottica, firmado el 30 de noviembre de 2023, en el Acuerdo Automobili Lamborghini, del 24 de enero de 2024. Para un comentario, véase M. TIRABOSCHI, *Orario di lavoro: cosa insegnano gli accordi Luxottica, Lamborghini, Intesa San Paolo*, en *Contratti & Contrattazione Collettiva*, 2024, n. 1.

regulación de la reducción del tiempo de trabajo semanal manteniendo el salario íntegro, junto con el otorgamiento de incentivos contributivos a las empresas¹⁹.

Resalta, en particular, el papel atribuido a la fuente colectiva, encargada de estipular convenios específicos que contemplen tales soluciones organizativas, justificadas por la «correlación entre la disminución del tiempo de trabajo y el aumento de la calidad del empleo y de la productividad» y por su «impacto positivo sobre la vida individual y social de las personas»²⁰. Se subraya, además, que «la reducción de la jornada laboral y el aumento del empleo son factores que llevarían a una reducción del estrés laboral, que hoy es la causa del 50-60 por ciento de las jornadas laborales perdidas por enfermedad según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo»; de hecho, entran en escena las patologías ligadas al sobreesfuerzo, cuyos «costes sociales y económicos» son conocidos²¹.

Junto –o, más propiamente, como alternativa– al trabajo ágil, en los casos en que éste no resulte viable, emerge una solución basada en la reorganización del tiempo de trabajo, orientada igualmente a alcanzar un mejor equilibrio entre vida familiar y profesional.

Tal como destaca la Directiva (UE) 2019/1158, «prestando atención a las necesidades de los trabajadores», entre los instrumentos de conciliación se incluyen tanto «el uso del trabajo a distancia» como «una reducción del tiempo de trabajo».

Sin embargo, a diferencia del trabajo ágil, donde «prevalece la imagen de la desestructuración de los lugares de trabajo», en la semana corta prevalece «la redefinición del valor del tiempo de trabajo, que deja de ser el único criterio de medición de la prestación laboral»²².

¹⁹ Véase, en particular, la Propuesta de Ley unificada presentada en la Cámara de Diputados el 1 de octubre de 2024, a iniciativa de los Diputados Fratoianni, Conte, Bonelli, Scotto y otros, AC 2067, titulada *Disposizioni per favorire la stipulazione di contratti volti alla riduzione dell'orario di lavoro*.

²⁰ En la doctrina sobre el tema véase, en particular, M. DEL FRATE, *Prove di sostenibilità per la c.d. four day week, tra contrattazione collettiva e poteri unilaterali*, en E. ALES ET AL. (eds.), *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, ADAPT University Press, 2024, p. 63 ss.; A.L. FRAIOLI, *Prove tecniche di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione*, en *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2024, n. 3, p. 460 ss.

²¹ Como se especifica en la citada Propuesta de Ley, «los costes de reducción de la jornada laboral se compensarían con el ahorro derivado de menores bajas por enfermedad», lo que «supondría también un ahorro en el llamado absentismo laboral».

²² M. BROLLO, *op. cit.*, p. 49 ss.

5. Bibliografia

- AIMO M., FENOGLIO A. (2021), *Alla ricerca di un bilanciamento tra autonomia organizzativa del lavoratore e poteri datoriali nel lavoro agile*, en *Labor*, n. 1, pp. 25-58
- ALBI P. (2022), *Introduzione: il Protocollo nazionale sul lavoro agile tra dialogo sociale e superamento della stagione pandemica*, en *Lavoro Diritti Europa*, n. 1, pp. 1-7
- BROLLO M. (2020), *Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemiologica*, en V. FILÌ (eds.), *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale. Volume I. Covid-19 e rapporto di lavoro*, ADAPT University Press
- BROLLO M. (2024), *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, en VV.AA., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori. Atti Giornate di studio AIDI aSS. Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna
- CAMPANELLA P. (2021), *Smart working e salute e sicurezza del lavoratore: soggetti, metodi e contenuti delle tutele*, en U. CARABELLI, L. FASSINA (eds.), *Smart working: tutele e condizioni di lavoro*, Futura
- DEL FRATE M. (2024), *Prove di sostenibilità per la c.d. four day week, tra contrattazione collettiva e poteri unilaterali*, en E. ALES, D. CASALE, V. FILÌ, V.S. LECCESE, F. MARINELLI, M. TIRABOSCHI (eds.), *Tempi di lavoro, misure di conciliazione e welfare negoziale tra legge e contratto collettivo*, ADAPT University Press
- DELOGU A. (2017), *Obblighi di sicurezza: tutela contro gli infortuni e le malattie professionali nel lavoro agile*, en GRUPPO GIOVANI GIUSLAVORISTI SAPIENZA (GGGS) (a cura di), *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale. Stato dell'arte e proposte interpretative di un gruppo di giovani studiosi*, Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – Collective Volumes, n. 6
- DELOGU A. (2021), *La funzione dell'obbligo generale di sicurezza sul lavoro. Prima, durante e dopo la pandemia: principi e limiti*, Aras
- ESPOSITO M. (2024), *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, en VV.AA., *Le dimensioni spazio temporali dei lavori. Atti Giornate di studio AIDI aSS. Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna
- FRAIOLI A.L. (2024), *Prove tecniche di riduzione dell'orario di lavoro a parità di retribuzione*, en *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n. 3, pp. 460-478
- GAETA L., PASCUCCI P. (eds.) (1998), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli
- LAMBERTI M. (2017), *L'accordo individuale e i diritti del lavoratore agile*, en L. FIORILLO, A. PERULLI (eds.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli
- LAZZARI C. (2023), *Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza*, en *Labour & Law Issues*, n. 1, pp. 21-59
- LUDOVICO G. (2023), *Lavori agili e subordinazioni*, Giuffrè

- MALZANI F. (2019), *Il lavoro agile nella legge e nella contrattazione collettiva*, en C. ALESSI, M. BARBERA, L. GUAGLIANONE (eds.), *Impresa, lavoro e non lavoro nell'economia digitale*, Cacucci
- MILITELLO M. (2022), *Lavoro agile e conciliazione. La quadratura del cerchio*, en R. SANTAGATA DE CASTRO, P. MONDA (eds.), [*Il lavoro a distanza: una prospettiva interna e comparata*](#), Editoriale Scientifica
- NOGLER L. (2000), *Lavoro a domicilio. Art. 2128*, Giuffrè
- PASCUCCI P. (2017), *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act*, Aras
- PASCUCCI P. (2018), [*Dieci anni di applicazione del d.lgs. n. 81/2008*](#), en [*Diritto della Sicurezza sul Lavoro, n. 1*](#), pp. 1-17
- PASCUCCI P. (2023), [*Le nuove coordinate del sistema prevenzionistico*](#), en [*Diritto della Sicurezza sul Lavoro, n. 2*](#), I, pp. 37-50
- PERUZZI M. (2017), [*Sicurezza e agilità: quale tutela per lo smart worker?*](#), en [*Diritto della Sicurezza sul Lavoro, n. 1*](#), pp. 1-29
- PESSI R., FABOZZI R. (2017), *Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza*, en L. FIORILLO, A. PERULLI (eds.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli
- PROIA G. (2017), *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, en L. FIORILLO, A. PERULLI (eds.), *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli
- SPINELLI C. (2018), *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci
- TIRABOSCHI M. (2017), [*Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*](#), Working Paper CSDLE "Massimo D'Antona" – IT, n. 335
- TIRABOSCHI M. (2024), *Orario di lavoro: cosa insegnano gli accordi Luxottica, Lamborghini, Intesa San Paolo*, en *Contratti & Contrattazione Collettiva*, n. 1, pp. 4-5
- TULLINI P. (2019), *Lavoro agile: le scelte del legislatore e il ruolo delle fonti*, en M. TREMOLADA, A. TOPO (eds.), *Le tutele del lavoro nelle trasformazioni dell'impresa. Liber Amicorum Carlo Cester*, Cacucci
- VINCIERI M. (2017), [*L'integrazione dell'obbligo di sicurezza*](#), Bononia University Press
- ZOPPOLI L. (2022), [*Il protocollo sul lavoro agile nel settore privato e "gli altri"*](#), en [*Lavoro Diritti Europa, n. 1*](#), pp. 1-13

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

