

EDC 2018/504595 El trabajo ágil y el teletrabajo en el escenario europeo y comparado: dinámicas emergentes, efectos sobre la calidad del trabajo e instrumentos de regulación

1. La investigación conjunta Eurofound-OIT sobre trabajo y ICTs

El informe conjunto Eurofound-OIT sobre *Working Anytime, anywhere. The effects on the world of work* analiza el impacto de las tecnologías informáticas en el mundo del trabajo en diez países de la Unión Europea (Bélgica, Países Bajos, Finlandia, Francia, Italia, Alemania, Hungría, España, Suecia y Reino Unido) y extra-UE (Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos). En todos los Estados interesados por la encuesta, en la segunda mitad de 2015, a cada uno de los expertos nacionales ha sido suministrado un mismo cuestionario sobre el cual ofrecer una panorámica del estado del arte de teletrabajo y trabajo ágil desde un enfoque pluridisciplinario. Más precisamente la encuesta ha sido finalizada a comprobar su efectivo desarrollo en sectores económicos, categorías profesionales y género, y sus efectos en lo que se refiere sea a la calidad del trabajo sea a la salud y a la seguridad de los trabajadores; y en el mismo tiempo a reconstruir brevemente las principales políticas legislativas y contractuales para promover el empleo de las tecnologías informáticas en la ejecución de la prestación de trabajo.

Los datos de la investigación, publicados en febrero de 2017, tienen que ser evaluados *cum grano salis* por dos razones, como subrayado en el mismo *dossier*: en primer lugar porque la disponibilidad de datos atendibles y las definiciones y metodologías utilizadas en la estadísticas oficiales cambian por cada país; en segundo lugar porque se ofrece una comparación entre experiencias muy diferentes entre ellas en términos socio-económicos y antropológicos, pasando del contexto europeo a los de países en vías de desarrollo como India. Las páginas que siguen se centran sobre todo en los contextos europeo e italiano.

De todas formas, para integrar las informaciones disponibles con la literatura existente, los autores han conducido elaboraciones estadísticas de naturaleza descriptiva y econométrica sobre los datos de la Sexta Investigación Europea sobre condiciones de trabajo (Ecws), hecha por Eurofound en 2015 y finalizada a investigar las condiciones de trabajo y las percepciones subjetivas de la calidad del trabajo en Europa (UE, Noruega, Suiza y los cinco países candidatos a entrar en la UE) a través de entrevistas a 44.000 trabajadores.

A nivel terminológico, hay que matizar que el informe Eurofound-OIT ha utilizado una acepción global del trabajo a distancia con el auxilio de tecnologías digitales (*Telework/ICT-based mobile work*) (véase Eurofound 2017, p. 1), que abarca el teletrabajo, si posible circunscrito sólo al trabajo desarrollado con tecnologías digitales, nuestro trabajo ágil (nota_2), incluyendo también tipologías de trabajo a distancia informales, es decir desarrolladas sin acuerdos o pactos formales. Donde las fuentes utilizadas lo permiten, sobre todo en el caso del análisis de los datos Ecws, se efectúan distinciones en la base de la frecuencia con la que se trabaja más bien a distancia que en sede (a tiempo completo, parcial y ocasionalmente) y del lugar elegido (domicilio, el así llamado teletrabajo, o de diferentes lugares, el así llamado trabajo móvil). Estas distinciones están explicitadas en el presente artículo si relevante.

Otra aclaración es obligatoria: en el *dossier* no se analiza el impacto de las ICTs sobre el trabajo autónomo, ni la temática del trabajo sobre plataformas virtuales que tiene cada vez más tipicidad social en el contexto de la *gig economy* (véanse, por ejemplo, Uber y Foodora). (nota_3)

2. Trabajo a distancia: riesgos y oportunidades según los datos estadísticos

2.1. Un perfil de los trabajadores a distancia

Los análisis estadísticos en los diez países europeos cubiertos por el estudio sugieren un mayor arraigamiento del trabajo a distancia en Suecia y Finlandia y una generalizada prevalencia de la modalidad «a distancia» respecto al trabajo «móvil», este último efectuado desde la propia casa y de lugares como bares, hoteles o trenes. Los datos Ecws confirman esta tendencia, estimando una incidencia del teletrabajo del 17 por ciento del total de los trabajadores dependientes en la UE, en gran parte de tipo «ocasional» (10 por ciento), seguido por el teletrabajo móvil (5 por ciento) y del teletrabajo a tiempo completo (3 por ciento). En el interior de la Ue-28 son los países de Europa del Norte que lideran la clasificación (Dinamarca, Suecia y Holanda en primer lugar) con porcentajes pares o superiores al 30 por ciento, mientras Italia se coloca a la última plaza con el 7 por ciento.

Los datos Ecws y los estudios nacionales citados identifican una relevante concentración del trabajo a distancia entre los trabajadores altamente calificados, como manager, profesionales o técnicos o, en cualquier caso, que ejercen una ocupación intelectual. Además de las barreras culturales, productivas y organizativas, el trabajo a distancia necesita de un cierto nivel de autonomía en la ejecución de la prestación que las figuras profesionales más elevadas pueden ya detener. Además, como explicado más adelante, estas figuras pueden trabajar fuera de los locales empresariales también en ausencia de un acuerdo explícito con el empresario.

En casi todos los países cubiertos el trabajo a distancia presenta una mayor difusión en el sector de los servicios (nota_4), sobre todo en las telecomunicaciones, en los servicios financieros y en las administraciones públicas.

La distribución por sexo de los trabajadores a distancia ofrece *pattern* diferentes, con los hombres que prevalecen, de manera más o menos relevante, en la mayor parte de los países. Los datos Ecws suportan esta evidencia, que permanece significativa si se considera también el sector de actividad y la profesión desarrollada. El porcentaje de trabajadoras a distancia, no obstante, crece paralelamente a la disminución de las horas de trabajo. Siguiendo el razonamiento de los autores, el trabajo a distancia representaría para las mujeres prevalentemente una forma de conciliación con las actividades domésticas y de cura, aun frecuentemente prerrogativa femenina. Para los hombres, en cambio, se configuraría como una actividad complementaria a aquella normalmente desarrollada en sede, asociándose a tiempos de trabajo más largos.

2.2. Trabajo a distancia y horario de trabajo

A pesar del temor que la ausencia física determine una reducción de la productividad, indicada en el informe como la principal barrera cultural a la difusión del trabajo a distancia, la literatura propuesta y el análisis de los datos Ecws llegan a conclusiones diferentes, por lo menos en relación con las horas trabajadas. En particular, los datos Ecws muestran una cuota de entrevistados que supera las 48 horas de trabajo semanal mayor para los trabajadores a distancia respecto a los demás trabajadores subordinados. La asociación positiva entre trabajo a distancia y horario de trabajo permanece significativa por ambos sexos también si no se consideran factores como la edad, el país, la profesión y el sector.

Unos estudios conducidos en Bélgica, EE.UU., España, Reino Unido y Japón han intentado también distinguir entre trabajo a distancia «substitutivo» y «adicional»: el primero representa una forma fisiológica de sustitución del trabajo hecho fuera de la sede con trabajo en casa, y el segundo se configura como una actividad que excede la normal prestación de trabajo en sede, y que normalmente no es retribuida. Por lo tanto, el trabajo a distancia adicional se configuraría como una prestación «informal», efectuada para ayudar colegas o clientes frente a correos electrónicos recibidos fuera del horario de trabajo o para completar las actividades dentro de los plazos ya establecidos.

También la distribución horaria del trabajo propende a extenderse, ocupando la franja horaria de la tarde y nocturna (18-24) y el fin de semana, como subrayado por encuestas conducidas en Bélgica, Países Bajos, Finlandia y España. (nota_5) La contrapartida es representada por la posibilidad de compaginar el trabajo con actividades familiares, domésticas o de entretenimiento, y también por un ahorro de los tiempos de desplazamiento. Estos beneficios, soportados por numerosas investigaciones empíricas, presentan, por el otro lado, el riesgo que las tareas asignadas o las dificultades en la organización del trabajo determinen un efecto «bumerán» del trabajo a distancia.

En particular, el estudio de Ojala, Nätti y Anttila (2014), conducido sobre fuentes estadísticas nacionales finlandesas, ha medido por medio de una regresión logística los efectos del trabajo a distancia sobre la conciliación vida-trabajo. Más en detalle, evaluaciones positivas sobre la capacidad de cuidar a los hijos y de gestionar las interferencias entre horario de trabajo, tareas domésticas y diversión han sido adoptadas como indicadores de una feliz conciliación vida-trabajo; mientras las percepciones de descuidar a la familia a causa del trabajo y de la pareja que el entrevistado trabaje demasiado han sido seleccionadas como indicadores de una dificultad de conciliación.

Los resultados no son suficientes para demostrar un impacto positivo del trabajo a distancia, mientras el teletrabajo substitutivo resulta asociado a mayores dificultades familiares. En realidad, el estudio Eurofound-OIT subraya en varios puntos que el teletrabajo adicional no remunerado representa una obvia forma de beneficio para la empresa con detrimento de la extensión de los tiempos de trabajo. Sin embargo, existen motivaciones más nobles para la flexibilización de los tiempos en los lugares de trabajo, que prescinden o

pueden ser en contraste con el incentivo más o menos explícito de prestaciones de trabajo que no sean pagadas. En particular, una mayor autonomía en los tiempos y en los lugares de trabajo puede resultar estratégica si favorece una mayor concentración del trabajador en sus tareas (lejos de presiones e interrupciones propios de la oficina de trabajo), incrementando su fidelización, con repercusiones positivas en lo que atañe a la diligencia en el trabajo y a la reducción de los costes de *turn-over* del personal.

Sin embargo, si la prestación de trabajo se desvincula del horario para orientarse hacia el logro de un resultado, según la estrategia del legislador italiano, factores como la comunicación y la confianza entre el trabajador a distancia y el empresario son decisivas para determinar condiciones de trabajo justas y provechosas para ambas partes. Como veremos más adelante, hay varias políticas que han sido adoptadas para evitar abusos del trabajo a distancia, *in primis*, a nivel normativo, el principio de voluntariedad, ya establecido por el acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo. Al respecto el estudio sugiere como el recurso a áreas de trabajo compartidas, praxis muchas veces complementaria respecto a planes de trabajo a distancia, si de un lado permite a la empresa de ahorrar a nivel organizativo, del otro lado limita la posibilidad de los dependientes de trabajar saltuariamente o establemente en la oficina.

Los temas de la interrelación entre trabajo a distancia, conciliación vida-trabajo y autonomía organizativa son también tierra fértil en materia de salud y seguridad, con resultados contrastantes con relación a su impacto, sobre todo en lo que se refiere al estrés trabajo correlacionado.

Los investigadores Eurofound han intentado profundizar este aspecto por medio de los datos Ecws. La correlación entre estrés y trabajo a distancia parecería vehiculada sobre todo por la intensidad del trabajo, que pone en evidencia una fuerte correlación especialmente con el trabajo móvil, y con la prestación de teletrabajo «adicional».(nota_6) Al contrario, el teletrabajo ocasional resulta asociado a una percepción más positiva del propio bienestar. Estas evidencias tienen que ser consideradas *cum grano salis*, no pudiéndose excluirse *a priori* que sean las dificultades personales y de salud a influir en la elección del trabajador a distancia y no viceversa.

3. Las herramientas de regulación en clave promocional en el escenario europeo y comparado.

En la experiencia jurídica europea la fuente principal de regulación del trabajo hecho a través de las herramientas tecnológicas es hoy en día el Acuerdo Marco sobre el teletrabajo de 2002 firmado por las partes sociales a nivel comunitario (Ces, Unice, Ueapme y Ceep), que generaliza los contenidos de unos convenios sectoriales(nota_7), frente a una orientación de *soft law* precedentemente seguida por la Comisión Europea (Lo Faro 1998, pp. 216-227; Toffoletto 2006, p. 59): el Acuerdo, aunque fue suscrito en un contexto cultural en el que las herramientas tecnológicas en vanguardia eran muy distintas de las actuales (por ejemplo, el Black Berry en lugar de los más modernos smartphone o Tablet del web 2.0), continúa a ofrecer indicaciones de máxima para todos los Estados miembros de la Unión, sea desde el punto de vista definitorio sea en lo que se refiere a las técnicas de tutela.

En relación al primer perfil, se considera teletrabajador quien, « utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en el cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular»; en lo que se refiere a las tutelas, se corroboran los principios de: igualdad de trato entre el teletrabajador y los trabajadores comparables que trabajan en los locales de la empresa en lo que se refiere a los derechos sindicales y a las condiciones de empleo (art. 4); de voluntariedad del uso del teletrabajo (art. 3); y en fin de protección de datos personales (art. 6). *De jure condendo* el cuadro normativo necesitaría de un leve ajuste, que tuviese en cuenta las nuevas modalidades de organización empresarial a la luz del desarrollo tecnológico: más en particular habría que considerar teletrabajador quien ejecuta toda o parte de la prestación fuera de los locales empresariales, sin ninguna referencia a su vivienda, para poder contemplar también el trabajo ágil en sentido estricto, que hoy en día no está reglamentado a nivel europeo.

Las cláusulas del Acuerdo han sido declinadas de manera diferente en los Estados objeto de comparación, en razón de las peculiaridades nacionales de los sistemas de relaciones industriales(nota_8): por lo general hay una tripartición entre experiencias con marcada intervención legal, aquellas con una reglamentación totalmente en las manos de la autonomía colectiva y por fin aquellas con formas tripartidas de concertación; así, por ejemplo, si en Hungría desde 2004 el teletrabajo es disciplinado por el código del trabajo, en Suecia, España, Francia, Bélgica e Italia la materia es ampliamente regulada por la negociación de sector, mientras en Finlandia el gobierno ha emanado en 2007 las Líneas guías al respecto previa consulta con sindicatos y

asociaciones empresariales. En Reino Unido también el gobierno ha adoptado en 2003 un código de comportamiento sobre teletrabajo, que acata un previo acuerdo entre sindicatos del sector público y privado y asociaciones empresariales: el texto, que tiene una valencia informal, en resumidos cuentos remite la regulación del fenómeno a la negociación descentralizada, sin dudas preponderante respecto al nivel de sector en el sistema anglosajón de relaciones industriales.

Los principios contenidos en el acuerdo de 2002 no agotan las tutelas de los teletrabajadores: a estos, como a los trabajadores “sedentarios”, se aplica la directiva n. 89/391 en lo que se refiere a salud y seguridad profesional (por otra parte recordada por el mismo acuerdo)(nota_9); la directiva n. 90/270 sobre disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; y por fin los estándares mínimos de protección de la directiva n. 2003/88 sobre horario y descansos, que establece que el (tele)trabajador tiene derecho a once horas consecutivas de descanso diario, al descanso semanal, y a una duración máxima de la semana laboral no superior a 48 horas.

En lo que se refiere a salud y seguridad un asunto oportunamente subrayado por el informe es relativo a los riesgos que consiguen a una interconexión constante con el ambiente de trabajo a través de los dispositivos móviles, en términos de estrés y ausencia de una clara cesura entre trabajo y descanso: al respecto la doctrina ha acuñado la expresión «derecho a la desconexión»(nota_10), o sea el derecho subjetivo del trabajador a ser ilocalizable y a no tener que satisfacer peticiones fuera del horario de trabajo a través de herramientas informáticas.

A nivel técnico-jurídico semejante forma de la «ciudadanía digital» puede ser considerada como una proyección peculiar del derecho constitucional al descanso y al tiempo libre, ampliamente reconocido a nivel supranacional, regional y nacional(nota_11): si nos desplazamos del punto de vista definitorio a las técnicas de tutela, se trata de individualizar políticas legislativas y contractuales a efectiva protección del trabajador, cuya prestación es calada en realidades empresariales cada vez más operativas sin solución de continuidad en el escenario de la competición global. Sobre la base de los datos agregados del informe, en el escenario europeo las experiencias francesa y alemana destacan por la predisposición de herramientas que hacen efectivo el derecho a la desconexión a pesar de proclamaciones enfáticas: así, desde 2014 según el convenio empresarial de Bmw (praxis luego mutuada por Telekom, Eon y Henkel) los server de correo electrónico empresarial se apagan treinta minutos tras el fin del horario de trabajo, para ser encendidos otra vez treinta minutos antes del comienzo del turno sucesivo (Bmw Group 2014).

Igualmente, es importante el convenio vigente en Daimler, que autoriza los trabajadores a configurar el correo electrónico empresarial en «modalidad vacaciones» si están de vacaciones: en este periodo todos los correos electrónicos recibidos son borrados, y el cliente será invitado a contactar otro empleado o bien a reenviar su mensaje una vez terminado el periodo de vacaciones.

En Francia, en cambio, el derecho a la desconexión es reconocido en primer lugar a nivel legislativo, y hace parte de un proceso más orgánico de rescritura del código del trabajo en el que la negociación colectiva (sobre todo empresarial) desempeña un papel central en el sistema de fuentes del derecho: según la *loi Khomri* de agosto de 2016 (art. 55) en cada empresa con más de 50 unidades, en el ámbito de las medidas para promover la igualdad de género y la calidad del trabajo, hay obligatoriamente una negociación anual sobre el fomento del derecho a la desconexión en lo que se refiere al uso de las herramientas informáticas; en ausencia de acuerdo las modalidades de ejercicio de la desconexión están remitidas a la reglamentación unilateral de la empresa. (nota_12)

De todas formas la reforma de 2016 introduce en el ordenamiento estatal una praxis ya utilizada en muchas empresas y convenios de sector, que demuestra la madurez de los actores del sistema de relaciones industriales en efectivizar el derecho al descanso, por lo menos en las grandes realidades: desde 2006 el *Accord relatif au télétravail dans la branche des telecommunications* especifica que el contrato de trabajo tiene que contemplar una cláusula que predetermina los periodos en los que el teletrabajador puede ser contactado; en tiempos más recientes se señala el convenio empresarial Michelin de 2016, en el que se introduce un control de las conexiones remotas de los cuadros operantes en modalidad trabajo ágil; y el convenio de Renault, que entre las medidas para fomentar la igualdad establece limitaciones al número máximo de e-mail que los trabajadores pueden enviar por la tarde y por la noche (salvo derogaciones por razones excepcionales). En términos más generales el Ani de 2013 (*Accord national interprofessionnel sur la qualité de la vie au travail*, una especie de acuerdo interprofesional) se propone de individualizar medidas

finalizadas a «promover una gestión inteligente de las tecnologías de la información y de la comunicación, al servicio de la competitividad de las empresas, respetando la vida privada de los trabajadores» (art. 17).

4. Trabajo ágil y teletrabajo en Italia: entre praxis contractuales y reformas legislativas

En Italia la disciplina del teletrabajo en el sector privado es contenida en el *Accordo Interconfederale* de 9 de junio de 2004, que acata en el ordenamiento interno el Acuerdo comunitario de 2002, cuyos principios, entonces, son declinados por la negociación colectiva de sector y empresarial, sobre todo en lo que se refiere a la protección de salud, seguridad y privacidad, igualdad de trato, horas extras, eventual erogación del vale para la comida, y suministro o menos por el empresario de los dispositivos muebles al trabajador (el así llamado *bring your own device*).

Recientemente el tradicional abstencionismo legislativo en la materia ha sido superado por la ley n. 81 de 22 de mayo de 2017, que disciplina en su interno el «trabajo ágil» (art. 18), definido como modalidad de ejecución de la prestación de trabajo subordinado, desarrollada con herramientas tecnológicas, en parte al exterior de los locales empresariales sin algún lugar fijo, con el único límite del respeto de la duración máxima del horario de trabajo diario y semanal, según lo previsto por la ley y la negociación colectiva. A nivel promocional los trabajadores que operan en semejante modalidad gozan de los mismos beneficios fiscales y de previsión acordados a todos los trabajadores subordinados.(nota_13)

La normativa presenta, de todas formas, muchas criticidades, también por la formulación poco feliz y por los excesivos vínculos puestos al trabajo ágil, en línea teórica finalizado a flexibilizar la ejecución de la prestación: en primer lugar se pide la forma escrita *ad probationem* del acuerdo individual de trabajo ágil entre dependiente y empresa – bastando al revés un simple acuerdo verbal (Ichino 2017); además, según la ley es trabajador ágil sólo quien desarrolla la prestación sin vínculos específicos de horario, con el respeto del único límite de la duración máxima del horario de trabajo diario y semanal: según una interpretación literal de la norma no se podrían considerar trabajadores ágiles quienes desarrollan la prestación en un arco temporal predefinido y de manera ocasional (Dagnino 2016, pp. 27-29), como resulta de casi todos los convenios (pocos), que hoy facultan el uso del *smartworking* en las empresas.(nota_14)

Desde el punto de vista de la política del derecho, la ley se inscribe en un clima político-cultural finalizado a la progresiva marginación de los cuerpos intermedios, y sobre todo del sindicato, cuya intervención en la reglamentación del fenómeno no es contemplada: a diferencia del modelo francés es el pacto individual que determina las modalidades técnico-organizativas para asegurar la desconexión del trabajador de los equipamientos tecnológicos de trabajo (art. 19); además, es siempre el pacto de trabajo ágil que disciplina el ejercicio del poder de control y disciplinario del empresario sobre la prestación fuera de los locales empresariales (art. 21): en razón del diferente lugar de ejecución de la prestación la autonomía individual estaría habilitada a intervenir para tipificar las conductas relevantes desde el punto de vista disciplinario, ámbito donde tradicionalmente interviene la autonomía colectiva. De todas formas, dado que se trata de un mero silencio y no de una prohibición explícita, los convenios colectivos pueden intervenir al respecto (véase Santoro Passarelli 2017, p. 10).

También en el sector público se han registrado recientemente medidas para promover sea el teletrabajo(nota_15) sea el trabajo ágil: según el art. 14 de la ley n. 124/2015 (ley Madia), que tiene que ser coordinado con la ley n. 81/2017, dentro de 2020 todas las administraciones públicas tendrán que adoptar medidas organizativas que faculden el uso de semejantes modalidades a por lo menos el 10% de la plantilla, también en la óptica de las curas parentales. Las criticidades más grandes de la norma se registran en la cláusula del equilibrio presupuestario de derivación europea (por ejemplo, los vínculos del Pacto de Estabilidad y del Tratado sobre el *Fiscal Compact*, este último constitucionalizado con la reforma del art. 81 Const.), según el cual la promoción de las ICTs (y por lo tanto la formación y la compra de herramientas tecnológicas a la vanguardia) no puede implicar nuevos o mayores gastos para las administraciones públicas; y en la marginación del sindicato, en ausencia de referencias al sujeto colectivo (Garilli 2015, p. 407), puesto que las líneas guías y las actas de orientación son demandadas a directivas de la Presidencia del Consejo de los Ministros, fortaleciéndose el unilateralismo empezado con la Reforma Brunetta en la gestión de la relación de trabajo.(nota_16)

Desde un punto de vista empírico, en el sector público las iniciativas más destacadas son los proyectos Telepat y Telepat 2.0 de la *Provincia Autonoma di Trento*, dentro de un plan estratégico más amplio empezado en 2011: el uso de teletrabajo y *smart working* está en continua expansión sea por lo que se refiere a los

funcionarios sea por lo que atañe a los dirigentes, si se tienen en cuenta los datos estadísticos de enero de 2017; más en detalle el 13% de los empleados que pueden operar en modalidad teletrabajo efectivamente trabaja de su casa o de centros de teletrabajo, y el 21% de los responsables de unidad operativa efectúa parte de la prestación en modalidad teletrabajo o trabajo ágil (véase *Provincia Autonoma di Trento 2017*, p. 11).

5. Conclusiones

El informe OIT-Eurofound, en sintetizar datos estadísticos, praxis contractuales y normas legislativas, ofrece brevemente un cuadro del mundo del trabajo cuya fisicidad es función de las tecnologías informáticas: se trata de fenómenos ya existentes desde por lo menos treinta años, que ahora – con el comienzo del web 2.0 (*Cloud computing* y *Internet of Things*) y de la cuarta revolución industrial – pone la necesidad de reglamentar de manera detallada las nuevas fronteras espacio-temporales del trabajo.

Desde la perspectiva del trabajador las tecnologías pueden impactar muy positivamente sobre la calidad de la vida, por ejemplo, reduciendo los gastos originados por los desplazamientos casa-trabajo o permitiendo de conciliar con más eficacia los tiempos de vida y de trabajo. De todas formas, siempre hay riesgos: el trabajo a distancia, sea teletrabajo desde casa sea trabajo «móvil», en un mundo constantemente interconectado pone el problema de la tutela del trabajador, contrayente sub-protégido, en la doble dimensión individual y colectiva. Detrás de la temática del derecho a la desconexión hay la necesidad de individuar remedios eficaces contra un nuevo fordismo, que esta vez se manifiesta no a través de las máquinas de Tiempos Modernos, sino a través de un conmixión constante entre vida privada y laboral.

En semejantes dinámicas el sindicato desempeña un papel esencial, como visto en Francia y Alemania: los convenios, sea de sector sea de empresa, representan el instrumento principal de tutela de los derechos de los trabajadores, dado que permiten una cogestión del desarrollo tecnológico no dirigida únicamente por el empresario. Esta reglamentación colectiva, *de jure condendo*, tendría que ser acompañada por eficaces políticas de formación digital y cultural de los dependientes. En el contexto italiano podría reservarse al sistema de la bilateralidad y, sobre todo, a los fondos interprofesionales, la predisposición de actividades formativas específicas para suportar empresas y trabajadores a distancia. Además, estas ocasiones podrían representar un momento de confronto entre trabajadores con experiencias similares y permitir al sindicato interceptar las relativas exigencias.

En los años que vienen, como subrayado en las últimas páginas del informe, la necesidad más importante será la protección de los trabajadores informales, o sobre plataformas informáticas, frente a un progresivo estrechamiento del área socio-legal de la subordinación, y a las dificultades en utilizar una línea neta de demarcación entre subordinación y autonomía: los actores del sistema tendrán que predisponer eficaces técnicas de tutela salarial y asistencial, y también en lo que se refiere a descansos, salud y seguridad y representación colectiva (Weiss 2016). Un primer paso en adelante consistiría en modificar el Acuerdo Marco de 2002, para extender su rayo también al trabajo autónomo y para-subordinado, ampliando los beneficiarios de unos pocos principios mínimos en una Europa cada vez más orientada hacia las razones de la empresa y de la competencia sin reglas.

Bibliografía

Anttila T., Nätti J., Ojala S., e Tammelin M. (2009), *Ansiotyö kotona: Yleisyys, ominaispiirteet, seuraukset ja hallinta palkansaajilla*, The Finnish Work Environment Fund, in <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/106317Loppuraportti.pdf/84228411-4e5f-4a1b-923b-4872942ba2b4>.

BMW Group (2014), *Sustainable Value Report*.

CBS, TNO (2014), *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2014*, in <http://www.monitorarbeid.tno.nl/publicaties/netherlands-working-conditions-survey>.

Dagnino E., Moscaritolo I. (2016), *Diritto alla disconnessione: un diritto di nuova generazione?*, in www.bollettinoadapt.it.

Dagnino E. (2016), *Lavoro agile: una questione definitoria*, in Dagnino E., Tiraboschi M. (a cura di), *Verso il futuro del lavoro. Analisi e spunti su lavoro agile e lavoro autonomo*, Adapt University Press e-book series 50,

pp. 26-30.

Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Garilli A. (2015), *Contrattazione e partecipazione nel nuovo assetto delle fonti di disciplina del lavoro nelle P.A.: quali prospettive dopo la terza riforma (e in attesa della quarta)?*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, 2015, pp. 397-412.

Glorieux I., Minnen J. (2008), *Thuiswerk in Vlaanderen*, in Martinez E., Krzeslo E. e De Schampheleire J. (a cura di), *Telewerk: Inzet, regels en praktijk*, Brussels, FOD WASO, TOR 208/15, in http://socipc1.vub.ac.be/torwebdat/publications/t2008_15.pdf.

Gruppo Incipit presso l'Accademia della Crusca (2016), *Accogliamo con piacere il "lavoro agile"*, comunicato stampa n. 3.

Ichino P. (2017), *Il lavoro agile un pò appesantito*, in www.pietroichino.it, 13 maggio.

INSHT (2011), *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, in <http://encuestasnacionales.oect.es/>.

Lo Faro A. (1998), *Politiche comunitarie e diritto internazionale*, in Gaeta L., Pascucci P. (a cura di), *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, Torino, pp. 213-235.

Ojala S., Nätti J. and Anttila T. (2013), *Informal overtime at home instead of telework: increase in negative work-family interface*, in *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 34, n. 1/2, 2014, pp. 69-87.

Poletti D. (2017), *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei diritti digitali*, in *Responsabilità Civile e Previdenza*, n. 1, pp. 8-26.

Provincia Autonoma di Trento (2017), *Smart Working: Telepat 2.0. L'esperienza della Provincia Autonoma di Trento*, in www.provincia.tn.it.

Ramos Martín, J. Visser (2008), *A More 'Autonomous' European Social Dialogue: The Implementation of the Framework Agreement on Telework*, in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 24, n. 4, pp. 511-548.

Ray J. E. (2016), *Grande accélération et droit à la déconnexion*, in *Droit Social*, n. 11, pp. 912-920.

Id. (2002), *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*, in *Droit Social*, n. 11, pp. 939-944.

Roccella M., Treu T. (2016), *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Padova, Cedam.

Santoro Passarelli G. (2017), *Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione*, WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT - 327/2017.

Toffoletto F. (2006), *Nuove tecnologie informatiche e tutela del lavoratore*, Milano, Giuffrè.

Weiss M. (2016), *Digitalizzazione: sfide e prospettive per il diritto del lavoro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, n. 3, pp. 651-663.

(nota_2) Recientemente el Grupo Incipit de la Academia de la Crusca (institución italiana que reúne estudiosos y expertos de lingüística y filología italiana) ha definido el trabajo ágil «una nueva forma de teletrabajo que permitirá a los trabajadores de desarrollar sus actividades de manera más flexible».

(nota_3) Sobre las problemáticas sociales y jurídicas de la gig economy y al crowd-work véase el número monográfico de *Comparative Labor Law & Policy Journal*, n. 37, 2015-2016, con artículos de Aloisi, Berg, Cherry, Creighton y Mc Cristal, De Stefano, Finkin, Prassl, Silberman e Irani.

(nota_4) La única excepción es representada por Japón, donde es la industria el sector que ocupa más trabajadores ágiles.

(nota_5) Los estudios al respecto son los de: Cbs, Tno 2014; Glorieux, Minnen 2008; Anttila et al. 2009; Insh 2011.

(nota_6) La intensidad del trabajo es calculada como un índice que sintetiza informaciones relativas a cargos y ritmos de trabajo y presiones emotivas.

(nota_7) Véanse las líneas guías del sector de las telecomunicaciones y del comercio del 7 de febrero de 2001 y el Acuerdo del 26 de abril de 2001 entre Eurocommerce y Uni-Europa: Roccella, Treu 2016, pp. 264-265; Ramos Martín, Visser 2008, p. 514.

(nota_8) Por un análisis de la actuación de la directiva en los Estados miembros de la UE véase Ramos Martín, Visser 2008.

(nota_9) La directiva establece, además, la adopción de directivas específicas: Roccella Treu 2016, pp. 378 ss.

(nota_10) La expresión fue acuñada por Ray en 2002. En tiempos más recientes véase Dagnino, Moscaritolo 2016; Poletti 2017, p. 28.

(nota_11) Por ejemplo, a nivel nacional el Art. 36 de la Carta constitucional italiana establece el derecho irrenunciable del trabajador al descanso y al tiempo libre y a las vacaciones anuales remuneradas; además, el art. 40 de la Constitución española prevé que los poderes públicos garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados, y el Preámbulo de la constitución francesa de 1946 garantiza a cada persona el derecho al descanso y a las vacaciones. A nivel internacional y europeo véanse el art. 31 de la Carta de Niza, relativo al derecho del trabajador a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales; el art. 2 de la Carta Social Europea, que prevé el derecho de los trabajadores a vacaciones anuales pagadas, y por fin las Convenciones OIT 132/1970 y 14/1921, respectivamente sobre los permisos pagados y el descanso semanal en la industria.

(nota_12) Por un análisis detallado del derecho a la desconexión en el nuevo código del trabajo véase Ray 2016.

(nota_13) Véanse el art. 18.3 de la ley 81/2017 y el art. 55 de la ley 50/2017: se aplica una alícuota contributiva del 20% y una alícuota fiscal sustitutiva del 10%. Estamos en frente de medidas promocionales no permanentes, introducidas por cada ley presupuestaria. Véase Santoro Passarelli 2017, p. 9.

(nota_14) A nivel ejemplarizador, véanse el Acuerdo integrativo suscrito en Micron Semiconductor srl con Fiom, Fim y Uilm en noviembre de 2015, en el que el trabajo ágil (smartworking) representa una alternativa ocasional y motivada a la presencia física en la oficina de trabajo (punto 2.2), el Acuerdo integrativo Enel de 4 de abril de 2017, en el que «el trabajo ágil (...) se desarrolla fuera de la sede de la empresa de manera no estable y continuativa», y el acuerdo entre Monte dei Paschi di Siena y organizaciones sindicales de 29 de mayo de 2017, que prevé que «La prestación de trabajo en modalidad trabajo ágil tendrá lugar en correspondencia con el turno estándar de trabajo de 7h y 30, en correspondencia con el horario de la estructura de pertinencia y según la articulación individual del horario de trabajo (por ejemplo, pausas, flexibilidad de ingreso/salida ...)» (véase punto 4 del convenio).

(nota_15) En el empleo público el teletrabajo es regulado esencialmente por el D.P.R. (decreto del Presidente della Repubblica) 99/70, acompañado por la deliberación AIPA (Agenzia italiana per le pubbliche amministrazioni) de 31 de mayo de 2001.

(nota_16) Recientemente el Presidente del gobierno ha adoptado la directiva n. 3/2017, que contiene las líneas-guías sobre la organización del trabajo para promover la conciliación vida-trabajo de los empleados públicos. Una primera experimentación ha sido lanzada hace muy poco por la Presidencia del Consejo de los Ministros: la directiva del Departamento del Personal de 23 de mayo de 2017 establece que el 10% de los empleados (incluidos los dirigentes), también con contrato a tiempo definido, puede trabajar en modalidad ágil por un máximo de cinco días por mes, previo acuerdo con la administración dentro de un proyecto de trabajo ágil individual con duración semestral. La directiva establece que el plan de trabajo asegure el derecho a la desconexión y el derecho a la privacy. Los criterios preferenciales para acceder al trabajo ágil son la conciliación vida privada-trabajo (salud del trabajador, exigencias de cura hacia los hijos menores de doce años, mayor tiempo empleado para llegar a la oficina de trabajo).