Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 42 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Pags. 83-100

La protección de la seguridad y salud en el trabajo a distancia en Italia

Protecting occupational health and safety in remote work in Italy

Daniel Redondo Torres *Contratado Predoctoral*
Universidad de las Islas Baleares
https://orcid.org/0000-0001-7559-8877

Sumario

Introducción
1. Configuración jurídica del trabajo a distancia
1.1. Marco normativo general
1.2. Marco normativo en materia preventiva
1.3. El papel de la negociación colectiva
2. La regulación de la seguridad y salud en el trabajo a distancia
2.1. El trabajo a domicilio
2.1.1. Disposiciones contenidas en la L. 877/1973
2.1.2. Disposiciones contenidas en el D. lgs. 81/2008
2.2. El teletrabajo
2.2.1. La regulación específica: El artículo 3.10 D. lgs. 81/2008
2.2.2. La regulación general contenida en el D. lgs. 81/2008
2.3. El Trabajo Ágil
2.3.1. La determinación de las normas sobre protección frente a los riesgos en el trabajo
2.3.2. Aspectos relacionados con la protección frente a los riesgos en la L. 81/2017
2.3.3. La protección de la seguridad y salud en el trabajo en la L. 81/2017
3. Conclusiones
Bibliografía

Fecha Recepción: 4/11/2024
Fecha Revisión: 28/11/2024
Fecha Aceptación: 29/11/2024

Cita Sugerida: REDONDO TORRES, D.: «La protección de la seguridad y salud en el trabajo a distancia en Italia». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 42 (2025): 83-100.

Resumen

El presente estudio ofrece un análisis del marco jurídico que regula la protección frente a los riesgos laborales en el trabajo a distancia en Italia. En particular, se examinan las distintas modalidades de trabajo a distancia y, dentro de estas, las disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo. El objetivo es proporcionar al lector una perspectiva crítica y completa sobre la implementación de las medidas de protección frente a los riesgos asociados con las 'nuevas formas de trabajo a distancia'.

Palabras clave

Trabajo a distancia; teletrabajo; trabajo ágil; protección frente a los riesgos en el trabajo; prevención de riesgos; seguridad y salud en el trabajo; Italia

Abstract

This article analyses the legal framework governing protection against occupational risks in remote work in Italy. In particular, it examines the different forms of remote work and, within these, the provisions relating to occupational health and safety. The aim is to provide the reader with a critical and comprehensive perspective on the implementation of risk protection measures associated with 'new forms of remote work'.

Keywords

Remote work; teleworking; flexible work; protection against workplace risks; risk prevention; occupational health and safety; Italy

INTRODUCCIÓN

El objeto del presente artículo[1] es ofrecer una visión crítica sobre la regulación de las distintas formas de trabajo a distancia en Italia, específicamente desde la perspectiva de la protección frente a los riesgos. Ello porque la irrupción y generalización en la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación han propiciado la existencia de formas de trabajo que trastocan los parámetros de tiempo y lugar de prestación de servicios, como es el trabajo a distancia y sus diferentes submodalidades[2], obligando a modular la aplicación de algunas normas, como son las relativas a la prevención y protección de frente a los riesgos en el trabajo[3], tras las cuales se encuentran bienes jurídicos esenciales e inherentes a toda persona, como es su vida, su integridad y su salud. Resultando de interés conocer el proceso de provisión y adaptación de estas normas en países como Italia, que, en primer término, integra los parámetros normativos comunes Europeos en materia de prevención y protección frente a los riesgos, y en segundo término regula el trabajo a distancia con profundidad, a través de diversas submodalidades de prestación de servicios, respecto a las que dispone reglas específicas sobre la materia objeto de estudio[4].

1. CONFIGURACIÓN JURÍDICA DEL TRABAJO A DISTANCIA

1.1. Marco normativo general

En la república Italiana el Trabajo a Distancia no es una categoría jurídica sino una categoría científico doctrinal, que engloba las distintas modalidades de prestación de servicios basadas en la realización del trabajo fuera de las dependencias empresariales. Todas ellas comparten una primera característica común, cuentan con una regulación propia y diferenciada.

Las tres formas de prestación de servicios fuera de las dependencias empresariales que recoge el ordenamiento transalpino son:

El Trabajo a Domicilio, regulado por la Legge 18 dicembre 1973 n. 877 per la tuttela del lavoro a domicilio (L. 877/1973 en adelante) y concebido como una arcaica forma de trabajo a distancia, caracterizada por encontrarse apegada eminentemente a la producción de bienes[5], lo que

[1] Fruto de la investigación realizada durante la estancia de investigación de tres meses en la Università degli Studi di Perugia, dirigida por los profesores Antonio Preteroti y Stefano Cairoli, a quienes agradezco sus orientaciones y cariñosa acogida durante el citado periodo. Agradecimiento que extiendo a los profesores Paolo Pascucci y Angelo Delogu, pertenecientes a la Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, quienes tuvieron la gentileza de reunirse conmigo y orientarme durante la investigación, así como a mis compañeros en la Università degli Studi Perugia durante la estancia; Alessia Riommi, Chiara Trotta y Omar Ramos.

[2] Preteroti, A. «Ambiente digitale e benessere: La disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignià umana», *Revista Giuridica Ambiente Diritto*, 3, 2023, p. 2. Pascucci, P. «Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro… e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.», *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n.º 1, 2019, p. 42.

[3] Preteroti, A., Cairoli, S. «Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele», *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2, 2023, p. 350. Gentilini Filosa, G., «La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working Inquadramento giuridico e sfide formative», *Bolletino Adapat, Working Papers*, 20, 2020, p. 4. Ello por contar con unos perfiles particulares en las distintas formas de trabajo a distancia Bellomo S., Cairoli, S., Delogu, A. «La regulación del trabajo a distancia en Italia», en *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre, 2021, ISBN 978-84-18662-20-1, págs. 715-730*, Wolters Kluwer España, 2021, p. 723.

[4] Leone, G. «La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili», en *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, ADAPT University Press, 2018, p. 473.

[5] Bartolini, F. *Codice del lavoro*, Casa Editrice La Tribuna, 2007, p. 934.

impide, como sucede a nivel internacional, su equivalencia exacta con el trabajo a distancia[6] y por tanto su identificación como categoría jurídica que englobe a las restantes modalidades. No guardando esta forma de trabajo relación con el trabajo a domicilio regulado por medio del Convenio 177 y la Recomendación 184 OIT, cuya regulación es posterior y nunca fue ratificada por Italia.

El Teletrabajo en el sector privado carece de una norma y se rige por lo que disponga la negociación colectiva, siguiendo la pauta marcada por el Accordo Interconfederale per il recepimento dell'Accordo-Quadro Europeo sul Telelavoro (AI en adelante)[7] y en el sector público por la Legge 16 giugno 1998 n. 191. En ciertos aspectos, como los relativos a la protección frente a los riesgos asociados al trabajo, el AI fue trasladado a la regulación estatal, por medio de la inclusión de apartados específicos en la norma general sobre seguridad y salud, el Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008 en adelante)[8]. Esta forma de trabajo a distancia se caracteriza por ser una evolución del trabajo realizado fuera de las dependencias de la empresa, asociada a la introducción y generalización de las nuevas tecnologías[9], cuyo desarrollo es habitual y requiere de la utilización de tecnologías de la información y de la comunicación[10]. Su configuración general permite que otras formas de trabajo a distancia revistan el carácter de "teletrabajables" y por ende, les resulten de aplicación las disposiciones sobre teletrabajo.

El "Lavoro Agile" o Trabajo Ágil[11], encuentra su desarrollo en la Legge 22 maggio 2017, n. 81 (L. 81/2017 en adelante)[12]. Se identifica como la forma más novedosa y flexible de trabajo a distancia[13], diferenciada por su desarrollo locativo de carácter alternante[14], en parte fuera de la empresa y en parte dentro, sin sujeción a reglas de horario de trabajo pero si de jornada de trabajo. En tanto esta forma de trabajo se desarrolle, en la parte correspondiente al trabajo a distancia, de forma regular y utilizando medios tecnológicos será considerada como trabajo ágil teletrabajado y le resultará adicionalmente de aplicación las disposiciones sobre teletrabajo.

1.2. Marco normativo en materia preventiva

Una segunda característica que comparten todas estas formas de trabajo es que, cada una de ellas, en su regulación contempla especialidades en materia de protección frente a los riesgos y que se combinarán, en tanto sean desarrolladas en régimen de subordinación y dependencia, con las normas

[6] En este sentido, ver las consideraciones realizadas por García Piñeiro, N.P. «El trabajo a distancia en el contexto internacional: OIT y Unión Europea», en *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre, 2021, págs. 71-98*, Wolters Kluwer, 2021.

[7] Dinámica muy similar operaba en España en relación con el teletrabajo, que, a pesar de considerarse como una forma de trabajo a distancia, no se regulaba explícitamente, debiendo acudirse al desarrollo del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del año 2002 por parte de la negociación colectiva para complementar lo dispuesto por el artículo 13 ET.

[8] A diferencia del sistema normativo preventivo en España, que cuenta con una cierta dispersión normativa, en Italia, sin perjuicio de las disposiciones generales previstas por el Código Civil, la regulación de la protección frente a los riesgos se encuentra codificada en un texto único.

[9] Spinelli, C. *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018, p. 68.

[10] Natascia, G., «Capitolo II. Il campo di applicazione oggetivo e soggettivo», en *La nuova sicurezza in azienda. Comentario al Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008*, Ipsoa, 2008, p. 38.

[11] En adelante referiremos esta forma de trabajo como trabajo ágil, por una mayor cercanía con el término Italiano, pero realmente el término que mejor describe esta modalidad de prestación de servicios sería *trabajo flexible*, por sus características.

[12] Esta norma no se dedica solo al trabajo ágil, sino que dedica la primera parte de su articulado, artículos 1 al 17, a regular el trabajo autónomo, refiriéndose al trabajo ágil los artículos 18 y siguientes.

[13] Lazzari, C. «Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza», *Labour & Law Issues*, 2023, Labour & Law Issues, p. 24.

[14] Lo que, como apuntan algunos autores, no afecta a la consideración como laboral de la prestación Preteroti, A. Cairoli, S. «Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele», cit., p. 349.

generales sobre protección frente a los riesgos en el trabajo[15] previstas para las relaciones por cuenta ajena[16], no siendo impedimento para la consideración de una relación de trabajo como laboral su realización fuera de las dependencias empresariales[17].

En este sentido, resultará de aplicación, en primer término, el artículo 2087 del Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262 por el que se aprueba el Codice Civile (CC en adelante)[18], donde se sitúa al empresario como el principal responsable de proteger en el ámbito laboral la tutela fisica, personal y moral[19] de las personas trabajadoras. En segundo término, deben considerarse las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (D.lgs. 81/2008 en adelante)[20]. Cabe mencionar que el D.lgs. 81/2008 dispone reglas concretas para algunas de estas formas de trabajo, que deberán combinarse con las específicas previstas en las normas y las generales que corresponda aplicar que se encuentren en el propio D.lgs. De esta forma:

Al trabajo a domicilio le resultarán de aplicación, en primer término las disposiciones previstas en los artículos 2 y 11 de la L. 877/1973, a las que habrá que sumar las disposiciones específicamente dirigidas a este colectivo contenidas en el artículo 3.9 del D.lgs. 81/2008 así como las generales[21], que correspondan, previstas por el D.lgs.

Al teletrabajo, le resultará de aplicación lo previsto en el artículo 7 del AI, que se ha trasladado al ordenamiento laboral italiano a través de una disposición específicamente dirigida al colectivo, el artículo 3.10 del D.lgs. 81/2008, así como los restantes artículos que en su caso, resultasen aplicables del D.lgs.

Al trabajo ágil le resultará de aplicación el artículo 22 de la L. 81/2017, las disposiciones que en su caso deban aplicarse de las generales previstas por el D. lgs. 81/2008, y en tanto el trabajo se desarrolle utilizando de forma habitual tecnologías de la información y de la comunicación[22], el artículo 3.10 del D.lgs. 81/2008. Adicionalmente cabe considerar, a efectos de aplicación de la normativa, el Protcolo Nazionale sul Lavoro in momalità Agile, de 7 de diciembre de 2021.

---

[15] En relación con el teletrabajo Exposito, M. «Salute e sicurezza», en *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, 1998, p. 129.

[16] Sin perjuicio de la posible aplicación de estas normas a otros tipos de formas de trabajo, como el trabajo por cuenta propia o el trabajo parasubordinado. Sobre la vocación de universalidad de la normativa preventiva en Italia vid. Natullo, G. *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, G. Giappichelli, 2023, p. 29; Santoro Passarelli, G. *Diritto dei lavori e dell'occupazione: diritto sindacale, rapporti di lavoro e ammortizzatori sociali*, 9. ed, G. Giappichelli, Torino, 2022, p. 364.

[17] En este sentido, el criterio determinante a efectos de considerar una relación de trabajo a distancia como laboral (Cassazione Civile, sez lav., 05/04/2011, n. 7747) es la inexistencia de una unidad microempresarial capaz de configurar la autonomía del trabajador, apreciada con base en indicios tales como la ausencia de discrecionalidad en la prestación del trabajo o la concreción por la empresa de precios de productos o plazos de entrega (Cassazione Civile, sez lav., 11/01/2011, n. 461).

[18] En el ordenamiento de la República Italiana, el Derecho del Trabajo se encuentra en parte regulado en el Código Civil, donde se disponen los principios y reglas básicas.

[19] Bienes constitucionalmente protegidos como derechos fundamentales en el artículo 32 de la Constitución de la República.

[20] A diferencia del sistema normativo preventivo en España, que cuenta con una cierta dispersión normativa, en Italia, sin perjuicio de las disposiciones generales previstas por el Código Civil, la regulación de la protección frente a los riesgos se encuentra codificada en un texto único.

[21] Algunos autores se posicionan en contra de esta postura, considerando que solo resultan de aplicación a quienes trabajan a domicilio las disposiciones previstas en su propia norma y las específicamente dirigidas a este colectivo en el D. lgs. 81/2008. Albi, P. «Articolo 3», en *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, CEDAM Wolters Kluwer, 2022, p. 1827. Nuestra posición se ampara en el carácter laboral de la prestación que obliga a la aplicación del artículo 2087 cc y su normativa de desarrollo, es decir, el D. lgs.

[22] Respecto a este elemento, algunos autores lo consideran como integrante del concepto de trabajo ágil.

1.3. El papel de la negociación colectiva

Mención especial requiere el papel de la negociación colectiva en relación con la regulación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, por ser el instrumento idóneo para completar la regulación de estas formas de trabajo[23], por su adaptabilidad[24]. Esta idoneidad se aprecia especialmente en relación con las formas más evolucionadas de trabajo a distancia, como es el teletrabajo y el trabajo ágil; el primero por ser eminentemente regulado por parte de los convenios colectivos[25] y el segundo, por mandato del legislador que entiende la necesidad de complementar el régimen jurídico previsto en la L. 81/2017 con las disposiciones convencionales correspondientes.

Como más adelante advertiremos, en materia de seguridad y salud se hace especialmente patente la necesidad de actuación por parte de la negociación colectiva, por el escaso e incompleto número de previsiones normativas sobre la materia en la regulación de las distintas formas de trabajo a distancia.

2. LA REGULACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A DISTANCIA

2.1. El trabajo a domicilio

2.1.1. Disposiciones contenidas en la L. 877/1973

Las disposiciones relacionadas con la protección frente a los riesgos en el trabajo contenidas, en la L. 877/1973 son escasas, pero no poco relevantes, puesto que aportan elementos a considerar en la ordenación de las restantes formas de trabajo a distancia y detallan en gran medida cómo deberán cumplirse las restantes obligaciones contenidas en la normativa preventiva general. Ello diferencia la regulación de esta forma de trabajo en comparación con la de otros países como España, que contaba con una regulación del trabajo a domicilio hasta el año 2012[26], pero no disponía reglas explícitas en materia de protección frente a los riesgos en esta forma de trabajo.

En primer término, el artículo 2 párrafo primero de la norma, de manera similar a como hace el artículo 7 del Convenio 177 OIT, restringe las actividades susceptibles de ser realizadas en régimen de trabajo a domicilio, al prohibir aquellas que impliquen el contacto con sustancias o materiales peligrosos para la persona trabajadora o para familiares. Esta prohibición, tiene varias implicaciones relevantes desde la perspectiva preventiva:

— Supone el necesario cumplimiento, por parte del empresario, de las obligaciones previstas en el D. lgs. 81/2008, específicamente aquellas relacionadas con la identificación y evaluación de riesgos[27], recogidas en el artículo 15.1 a), con carácter general y desarrollados en los artículos 28 a 30 de la norma. De estas se desprenderá la idoneidad de una actividad para ser ejecutada en régimen de trabajo a domicilio, que dependerá, en primer término de las sustancia y materiales que se utilicen durante su desarrollo. La negociación colectiva en este sentido cuenta con un papel crucial, pudiendo disponer

[23] Pascucci, P. «Libertà ed attività sindicale», en *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, 1998, p. 162.

[24] Como ya se apreciaba a nivel europeo por parte del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del año 2002.

[25] Al igual que ha sucedido en países como España, que hasta 2020, no ha contado con una norma propia que regulara el trabajo a distancia y el teletrabajo.

[26] Recogida en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que fue modificado para introducir el Trabajo a Distancia por el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

[27] Antonucci, A. «18. Lavoro a domicilio e telelavoro.», en *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2008, p. 286.

directamente las actividades que pueden y no pueden ser desarrolladas en régimen de trabajo a domicilio y/o el procedimiento específico para su determinación.

— Delimita el alcance de las obligaciones relativas a la prevención y protección frente a los riesgos en el trabajo, por cuanto no alcanzarán a e estas sustancias o materiales. En este sentido, a título ilustrativo, en materia de información y formación, artículos 36 y 37 del D. lgs. 81/2008, que contienen una regulación propia y específica para el colectivo de personas que trabajan a domicilio, no comprenden las relacionadas con estas sustancias o materiales.

— Delimita la posibilidad de combinar esta forma de trabajo a distancia con otras. En tanto se considerase que el teletrabajo reviste una especial peligrosidad por sus características[28], no podría realizarse a domicilio.

En segundo término, la norma, en su artículo 1 párrafo primero y 11 párrafo primero recuerda la obligación de atender las ordenes e instrucciones que imparta el empresario y trabajar diligentemente. Estas obligaciones no son novedosas, pues ya se contenían en el artículo 2104 cc con carácter general y artículo 20.2 del D. lgs. 81/2008 en materia de seguridad y salud en el trabajo, pero se encuentran dotadas de una significación especial en el desarrollo de las prestaciones a distancia[29] que el legislador quiso remarcar. Ello por el hecho de que la prestación se realiza a distancia y el alcance o materialización de los poderes empresariales son diversos, por lo que, el trabajador debe atender con especial diligencia las ordenes e instrucciones del empresario, colaborando con este en aras de facilitar la organización y gestión en el trabajo[30]. Para ello deviene, por supuesto, imprescindible que el empresario cumpla con sus respectivas obligaciones sin extralimitarse, exigiéndose adicionalmente un papel activo por parte de la negociación colectiva que dote de eficacia a esta conjugación de obligaciones a través de un régimen disciplinario adecuado[31].

2.1.2. Disposiciones contenidas en el D. lgs. 81/2008

Interesa conocer la regulación específicamente dirigida a las personas que trabajan a domicilio en el D. lgs. 81/2008, debido a que, igual que sucedía con la dispuesta en la L. 877/1973, nos aporta una guía en la aplicación y modulación de los restantes derechos y obligaciones.

El artículo 3.9 de la norma se dirige a quienes trabajan a domicilio. Este artículo dispone que resultarán de aplicación a las situaciones de trabajo a domicilio las obligaciones relativas a la formación e información (artículos 36 y 37 del D. lgs. respectivamente) así como las relativas a equipos de protección (comprendidas en el título III de la norma). Ello, como ya adelantábamos, no implica que no se deban aplicar las restantes disposiciones del decreto, en primer término porque el trabajo a domicilio es trabajo subordinado y en segundo término porque en la gestión de la prevención y protección frente a los riesgos requerirá acudir a las generales previstas en el decreto. A nuestro parecer el legislador se enfoca en estas obligaciones, primero porque son especialmente importantes en el desarrollo de trabajos a distancia, y más si se toma en consideración que el trabajo a domicilio

[28] Pascucci, P. «La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)», *Dossier Adapt*, 15, 2009, p. 15.

[29] Pascucci, P. «Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro… e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.», cit., p. 42. Pascucci, P. «Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 171, 2021, p. 422.

[30] Ello implica ir más lejos de un mero cumplimiento de las ordenes e instrucciones. Pascucci, P. «Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore», cit., p. 427.

[31] En materia de seguridad y salud se encuentra regulado en el artículo 30.3 del D.lgs. 81/2008 como un elemento integrante del sistema de gestión de los riesgos en el trabajo, siendo una herramienta indispensable. *Ibid.*, p. 433.

se enfoca especialmente en la producción de bienes, y segundo porque contienen, en algunos casos, algún tipo de modulación específicamente dirigida a trabajadores a domicilio.

El artículo 36.3 D. lgs. dispone específicamente la información que el empresario necesariamente debe proporcionar a las personas trabajadoras a domicilio. Esta no alcanzará todos las informaciones recogidas en el artículo, sino únicamente las previstas en los apartados 36.1 a) y 36.2, que comprenden la información relativa a los riesgos generales asociados a la actividad de la empresa así como sobre los específicos asociados a las actividades que en su caso se realicen, sobre las medidas preventivas previstas, así como las normas y disposiciones sobre prevención y protección frente a los riesgos. Las restantes informaciones contenidas en el artículo 36.1 letras b) y c), referidas fundamentalmente a la gestión de primeros auxilios y lucha contra incendios, no se prevén como obligatorias para los trabajadores a domicilio[32], lo que resulta lógico si se toma en cuenta que se asocian a lugares de trabajo situados en instalaciones empresariales. No resulta tan lógico la no consideración como obligatoria de la información relativa al responsable o responsables del servicio de prevención y del médico de trabajo, puesto que el trabajador podría requerir de la ayuda del servicio de prevención para cumplir con sus obligaciones. Ahora bien, que no se prevean como obligatorias no implica que no puedan cumplirse voluntariamente, o disponerse como obligatorias por parte de la negociación colectiva. Esta obligación reafirma la consideración realizada con anterioridad, el empresario deberá atender las obligaciones generales preventivas en las prestaciones de servicios a domicilio, puesto que para informar sobre los riesgos y gestión de los mismos, primero debe identificarlos y evaluarlos[33].

En materia de formación, regulada en el artículo 37 del D.lgs., no se prevén explícitamente especialidades relacionadas con el trabajo a domicilio, lo que ha llevado a plantearse a algunos autores la aplicabilidad a este colectivo de las obligaciones de formación por su difícil materialización[34]. Ahora bien, ello no quiere decir que no existan especialidades en relación con los trabajadores a domicilio, puesto que a estos, al igual que sucedía con la obligación de información, no les alcanzará la obligación en toda su amplitud. En primer lugar, cabe mencionar que el Ministerio de Trabajo ha clarificado el alcance de esta obligación a través del interpelo nº 13/2013, donde dispuso que no era necesario proveer de formación relacionada con primeros auxilios e incendios a quienes trabajan a domicilio. En el mismo sentido, en segundo lugar, tomando en cuenta las limitaciones dispuestas por la L. 877/1973, esta obligación no alcanzará a las sustancias y materiales peligrosos. En último término tampoco resultarán de aplicación las obligaciones formativas relativas a riesgos que no se presenten en el trabajo a domicilio, por ejemplo los asociados al Título II, que solo alcanzarán a los lugares de trabajos concebidos conforme al artículo 62 de la norma. En conexión con el concepto de lugar de trabajo cabe abordar una la problemática relativa la materialización de esta obligación desde el punto de vista locativo, puesto que esta debe ser impartida en principio en el lugar de trabajo en virtud de lo previsto en el artículo 37.5, lo que necesariamente implica la duda respecto a la consideración del domicilio como lugar de trabajo a efectos preventivos. ¿Cabe considerar el domicilio como lugar de trabajo? La respuesta a esta pregunta resulta trascendental, pues no solo aclara la materialización de la obligación de formación, sino también la materialización de otras obligaciones en las prestaciones de servicios a distancia. El citado interpelo 13/2013, en combinación con las consideraciones realizadas por la Corte de Casación[35], aclaran que el concepto de lugar de trabajo no solo se restringe a lo previsto el artículo 62, que habría que considerar a efectos de aplicar las disposiciones del ´titulo II,

[32] Ello fue aclarado y reafirmado por el Interpelo nº 13/2013 del Ministerio de Trabajo y se debe, como apuntan algunos autores, a la especialidad que reviste esta forma de trabajo.

[33] Antonucci, A. «18. Lavoro a domicilio e telelavoro.», cit., p. 288.

[34] Pascucci, P. «Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori. Artt. 3 (c. 4-13) e 4.», en *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Ipsoa, 2008, p. 108. En sentido contrario, considera de plena aplicación esta obligación en el ámbito del trabajo a domicilio Cagetti, D. «Articolo 37», en *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, CEDAM Wolters Kluwer, 2022, p. 1886.

[35] Cassazione Penale, Sez lav, 5/10/2017, n. 45808.

sino que es más amplio a efectos preventivos y comprende aquellos espacios donde se sitúe un puesto de trabajo o sean accesibles con razón del trabajo a realizar.

Las restantes obligaciones y derechos de la normativa resultarán de aplicación en la medida en que sean compatibles con la prestación de servicios a domicilio, no siendo, por lógica aplicables, como ya hemos advertido, las relativas a sustancias y materiales peligrosos, lugares de trabajo concebidos al amparo del artículo 62, etc.

2.2. El teletrabajo

Como bien ya hemos referido, el teletrabajo no cuenta con una norma propia en el ámbito de las relaciones privadas de trabajo, lo que obliga a acudir al AI sobre teletrabajo por medio del que se introduce en Italia el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y las disposiciones que el legislador ha querido trasladar a la normativa estatal del citado acuerdo, que principalmente se refieren a cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo.

2.2.1. La regulación específica: El artículo 3.10 D. lgs. 81/2008

a) Medios y equipos de trabajo:

El citado artículo centra la atención en uno de los aspectos más problemáticos asociados a las formas de trabajo a distancia, los medios y equipos de trabajo y su utilización. En este sentido, partiendo de la igualdad de trato, consagrada en el AMET y en el AI, dispone que los equipos que se entreguen para la realización del teletrabajo deberán cumplir con lo previsto, con carácter general en el Título III del D. lgs. Ahora bien, el decreto es algo más explícito que la normativa europea en la configuración de la obligación de provisión de medios y equipos de trabajo[36], al exigir que la determinación de los equipos de trabajo tome en consideración: el trabajo a realizar, los riesgos que puedan presentarse en relación con este, los riesgos asociados a los propios equipos y su posible interferencia con otros equipos (artículo 70.2 D. lgs.). Esta especificación resulta especialmente relevante por cuanto permite una mayor consideración de las situaciones de trabajo a distancia y sus especiales características en la selección de los equipos de trabajo, lo que obliga a realizar una adecuada identificación y evaluación de riesgos que tome en cuenta que no todos los equipos son susceptibles de utilizarse en prestaciones a distancia.

De forma específica el artículo 3.10 se enfoca en un tipo de medios de trabajo, aquellos que disponen de pantallas de visualización de datos. En este sentido dispone la aplicación de las disposiciones del Título VII, que en el D. lgs., que es donde se regulan las dirigidas a la protección frente a los riesgos asociados al uso de las pantallas referidas[37]. Esta referencia del artículo 3.10 a nuestro parecer no supone una aplicación automática del citado título, ello porque para su aplicación, en virtud de lo previsto en el artículo 173.1 c) del D. lgs., deben utilizarse de forma habitual, durante al menos veinte horas semanales estos equipos. Ahora bien, estas formas de trabajo son concebidas integrando estos dispositivos como equipos principales de trabajo, lo que finalmente lleva prácticamente a su aplicación automática. De cualquier modo cabe aclarar que no superar los parámetros temporales del artículo 173.1 c) no supone que deban omitirse los riesgos asociados a la utilización de estos equipos, puesto que en virtud del artículo 2094 CC el empresario se encuentra obligado a atender todos los riesgos presentes en la relación de trabajo a través de todas las medidas

[36] Artículo 6.2 d) de la Directiva 89/391/CEE

[37] Siendo una transposición al ordenamiento jurídico italiano de la Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización

preventivas a su disposición[38], sino que no existe una obligatoriedad de seguir todas las medidas y previsiones recogidas en el Título VII.

Una segunda problemática se relaciona con el tipo de equipos comprendidos en el título VII. La norma italiana se aleja de lo previsto por la Directiva 90/270, debido a que en el artículo 172 del citado título se recoge una exclusión referida a los dispositivos con pantalla independiente, mientras que en la norma comunitaria solo se prevé cuando no se utilicen de forma continuada. Esta exclusión podría resultar problemática en relación con ciertas formas de teletrabajo que implique una movilidad y un cambio habitual en el lugar de trabajo, puesto que necesariamente implican el uso de estos medios y equipos. Ello sería así si no fuera porque debe realizarse una interpretación flexible del precepto conforme a la Directiva y porque en virtud de los principios preventivos consagrados en la normativa transalpina, deberán atender los riesgos asociados a estos equipos.

En relación con estos medios y equipos el D.lgs, dispone que deberán ser contemplados de forma específica en el cumplimiento de las obligaciones generales preventivas como la evaluación de riesgos, la formación y la información, la vigilancia de la salud o la provisión de medidas preventivas (artículos 174 a 177 de la norma). En relación con esta última obligación, en el artículo 175 se prevé algunas medidas que deberán observarse, especialmente enfocadas en la provisión de descansos o cambios de actividad cada cierto tiempo (artículo 175.1). Los descansos o pausas serán considerados a todos los efectos tiempo de trabajo, no son acumulables al principio o al final de la jornada y no incluyen en su cálculo los tiempos de espera de respuesta por parte de los sistemas electrónicos. La negociación colectiva establecerá las modalidades de interrupción del trabajo, si bien, en ausencia de reglas en este sentido, se dispondrá por parte de los teletrabajadores de una pausa de 15 minutos por cada 120 minutos de trabajo continuado frente al ordenador. Concepto este último que ha sido matizado por los tribunales, en este sentido la sentencia de Cassazione Civile, Sez. Lav., 11 febbraio 2015, n. 2679 especificó que no existe utilización continuada de terminales de video, aunque esta suponga un 60% de la jornada, cuando se alternen diferentes actividades, aunque estas impliquen una utilización residual de terminales de video.

b) Facultades de vigilancia y control del empresario

El empresario, como tal sigue manteniendo las facultades inherentes a su posición contractual, pero la materialización de estas varia. Así, el artículo 3.10, siguiendo la estela del AMET y del AI y resuelve aparentemente el problema del acceso a los lugares de teletrabajo con fines de control de la aplicación de la normativa preventiva, disponiendo la posibilidad de acceder a las locaciones donde se desarrolle la prestación de servicios dentro de los límites que dispongan las normas y la negociación colectiva. En todo caso, cabe instrumentalizar un control a distancia por medio de medios audiovisuales u otros distintos a los medios y equipos que la persona utilice para trabajar, siempre que se adecuen a lo previsto en el artículo 4 de la Legge 20 maggio 1970 n. 300 (Legge 300/1970 en adelante)[39], que exige que sean acordados con los representantes de los trabajadores o en su defecto, autorizados por la inspección de trabajo.

c) Control de riesgos específicos

En último término el artículo 3.10 presta atención a uno de los riesgos específicos que pueden padecer las personas que teletrabajan, el aislamiento. En este sentido, dispone la obligación del

[38] Pascucci, P. «La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)», cit., p. 15.

[39] Fiata, E. «Il potere di controllo nel lavoro da remoto travalutazione del risultato e privacy del lavoratore», en *Il lavoro da remoto*, Tribuna d'autore, 2020, pp. 102-103.

empresario de adoptar las medidas que considere para evitar el aislamiento, permitiendo al trabajador encontrarse con sus compañeros y acceder a la información de la empresa. Como el artículo solo refiere esta obligación con carácter general, remite su concreción a la negociación colectiva.

2.2.2. La regulación general contenida en el D. lgs. 81/2008

Igual que sucedía con el trabajo a domicilio, en el teletrabajo, lejos de las pautas concretas que la norma disponga en relación con la protección frente a los riesgos, deben cumplirse las disposiciones generales sobre la materia, que eso sí, se verán moduladas por el cumplimiento de las específicas. Por ejemplo, en materia de formación e información, debe prestarse especial atención a los aspectos destacados por el artículo 3.10, es decir, a los equipos y medios de trabajo, en especial a las pantallas de visualización de datos. En relación con la utilización de éstas, el artículo 3.10 amplía el contenido del deber de información para comprender la relativa a la correcta aplicación de las medidas que la empresa disponga en conexión con las pantallas de visualización.

2.3. El Trabajo Ágil

2.3.1. La determinación de las normas sobre protección frente a los riesgos en el trabajo

La primera problemática asociada a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores ágiles se refiere a la determinación de las normas aplicables. Ello porque, dependiendo de cómo se configuren y combinen sus elementos resultarán de aplicación unas u otras normas. Como ya adelantamos en apartados anteriores, el trabajo ágil puede ser teletrabajado[40], siempre y cuando, la parte correspondiente al trabajo realizado a distancia se realice de forma habitual (parámetro este que la norma no define) y utilizando para ello nuevas tecnologías. Ello supondría que, a parte de las disposiciones específicas sobre la materia previstas en la L. 81/2017, se debe aplicar la normativa sobre protección frente a los riesgos de los teletrabajadores.

2.3.2. Aspectos relacionados con la protección frente a los riesgos en la L. 81/2017

a) El acuerdo de trabajo ágil

Esta forma de prestación de servicios a distancia reviste una especialidad que la diferencia de las otras. Esta es la necesidad de formalización por escrito a través de un acuerdo específico es requerida por el artículo 19.1 de la L. 81/2017. Este acuerdo no reviste forma de contrato sino que se anexa al contrato de trabajo[41]. Desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo resultará de especial relevancia al ayudar a incardinar las obligaciones preventivas en conjugación con lo dispuesto en la negociación colectiva[42].

El contenido obligatorio del acuerdo[43] se describe sucintamente en el apartado primero del artículo, comprende en primer término el régimen de ejecución de los trabajos fuera de la empresa. La norma no especifica qué incluye este primer apartado, pero cabría entender que se refiere por ejemplo a la distribución entre trabajo presencial y a distancia, el lugar de realización del trabajo y

[40] No existe una equivalencia directa entre teletrabajo y trabajo ágil. Artículo 1 del Protocolo Nacional sobre Trabajo Ágil.

[41] Spinelli, C. *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 114.

[42] El acuerdo de trabajo ágil deberá, en virtud de lo previsto por el artículo 2 del Protocolo nacional sobre trabajo en modalidad ágil, adaptarse a lo previsto por el convenio colectivo y respetar las leyes y lineamientos al respecto.

[43] Que puede ser ampliado conteniendo otros aspectos. Spinelli, C. *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 116. Entendemos que la negociación colectiva puede ampliar el contenido que necesariamente deben recoger estos acuerdos así como detallar como debe reflejarse este contenido obligatorio.

las limitaciones espacio temporales de la prestación o la dotación de medios[44]. Aunque la norma no lo dispone, el Protocolo nacional prevé, en su artículo 2 c), que el acuerdo debería contener los lugares desde los que no se puede prestar servicios a distancia, ello facilitaría el cumplimiento de obligaciones preventivas como la identificación y evaluación de riesgos[45]. Esta delimitación, siguiendo lo dispuesto en el artículo 4.2 del Protocolo nacional también puede realizarla la negociación colectiva, que como hemos dicho, debe respetarse por parte del acuerdo. Este apartado delimita las razones de inadecuación de los lugares, que se relacionan con la seguridad y salud de las personas trabajadoras y con la confidencialidad. La elección de los lugares de trabajo, según lo previsto en el Protocolo nacional artículo 4.1 , es una cuestión que queda en manos de las personas trabajadoras. Ello no implica que la elección sea libre[46], puesto que como ya hemos advertido, se verá supeditada a que el lugar resulte propicio para el desarrollo del trabajo, seguro[47] y confidencial según lo dispuesto en la negociación colectiva y en el acuerdo de trabajo ágil[48]. Nada impide, aunque la determinación en principio corresponda a las personas trabajadoras, que se pacte el lugar con la empresa[49].

En segundo lugar, se referencia la necesidad de incluir en el acuerdo de trabajo ágil la forma de ejercicio del poder de dirección[50]. En concreto el artículo 21.2 especifica que deberán registrarse las conductas de las personas trabajadoras que son sancionables. Este aspecto resulta esencial, puesto que incardina el comportamiento y la diligencia esperada en la prestación de trabajo, que además podría incluir aspectos relacionados con las obligaciones del trabajador relacionadas con la protección de la salud en el trabajo. Entendemos, de lo previsto por el artículo 19.1 y 21.1 que el contenido del acuerdo en este sentido, no solo se restringirá al aspecto disciplinario, pudiendo y quizás debiendo establecer cómo se incardinará la dirección y control de la actividad a distancia, lo que podría incluir, el canal de comunicación de las ordenes e instrucciones, el método de reporte de resultados, los tipos de control de la actividad.

Un tercer aspecto que debe recogerse en el acuerdo de trabajo ágil se refiere a los medios y equipos de trabajo. En relación con estos, antes de detallar qué contenido debe especificarse en el acuerdo, resulta necesario referir que el artículo 18 de la norma recuerda que el empresario es responsable de la seguridad y buen funcionamiento de los instrumentos tecnológicos. Ello es una referencia indirecta a la aplicación del Título III del D. Lgs. 81/2008, que resultará por ende de aplicación a las personas que trabajan de forma ágil. El Protocolo nacional en su artículo 5 desarrolla algunas cuestiones al respecto. Prevé en primer término, que si bien los medios y equipos de trabajo deben ser aportados por la empresa, cabría el acordar el uso de medios y equipos de las personas

[44] *Ibid.*

[45] *Ibid.*, p. 150. Leone, G. «La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili», en *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale*, ADAPT University Press, 2018, p. 476.

[46] Ni debiera serlo, puesto que de esta manera resultaría imposible garantizar la seguridad y salud en esta forma de trabajo por parte del empresario. Spinelli, C. *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 147. De hecho algunos autores consideran que la empresa no está obligada a actuar sobre lugares que no le pertenecen Lai, M. «Salute e sicurezza e lavoro agile», *Rivista delgli infortuni e delle malattie professionali*, 3, 2016, p. 472. Como manifestación del cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud del empresario, cabría que este se negase a que el trabajador preste servicios en lugares que no reúnen ciertos requisitos o sobre los que no pueda tener un mínimo conocimiento en cuanto a las condiciones que reúnen. *Ibid.*, p. 472. Además, la elección se verá limitada por las obligaciones de autoprotección, colaboración y de diligencia que debe atender la persona trabajadora siguiendo lo que disponga la empresa y el acuerdo de trabajo ágil y la negociación colectiva al respecto. Pelusi, L. M. «La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile», *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, vol. 27, 4, 2017, Giuffrè Editore, p. 1044.

[47] Condición requerida por el artículo 6.3 del Protocolo Nacional.

[48] Que es el instrumento propicio para determinar las condiciones que deberán reunir los lugares desde los que se pretenda trabajar a distancia Lai, M. «Salute e sicurezza e lavoro agile», cit., p. 472.

[49] Posición que avalan algunos autores Spinelli, C. *Tecnologie digitali e lavoro agile*, cit., p. 147.

[50] Que, como ya habíamos adelantado y reafirma el Protocolo Nacional en su artículo 2 g), se regirá por lo dispuesto en el artículo 4 de la L. 300/1970.

trabajadoras para el desarrollo del trabajo (artículo 5.1 y 2), cuando esto suceda, deberán delimitarse los requisitos y criterios mínimos de seguridad al respecto. En este sentido cabría entender que cuando esto suceda, el empresario se libera de algunas obligaciones relacionadas, puesto que, por ejemplo no será responsable del mantenimiento de estos, aunque si de la formación, información y evaluación de los riesgos asociados a su utilización. El acuerdo de trabajo ágil necesariamente debe recoger los medios y equipos de trabajo, pero, el contenido del acuerdo puede ampliarse para clarificar algunas de las cuestiones referidas, como quien aportará estos medios, qué características mínimas deben tener, cómo deben ajustarse y utilizarse[51]. Por otro lado, en el acuerdo, se puede disponer el régimen sancionatorio asociado a los incumplimientos relacionados con los equipos de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21.2.

En relación con la protección de la seguridad y salud en el trabajo, el acuerdo deberá comprender los tiempos de descanso del trabajador, así como las medidas destinadas para asegurar la desconexión digital. Resulta de especial relevancia como la norma, si bien trata conjuntamente ambos aspectos, separa la identificación de los tiempos de descanso de las pautas en relación con la desconexión[52]. La desconexión va más allá, relacionándose como más adelante advertiremos, con la protección de la propia dignidad de las personas trabajadoras. La previsión relativa a los tiempos de descanso, que deberá incluir cuando resulten aplicables los previstos en el Título VII del D. Lgs., específicamente en el artículo 175, en relación con los equipos de visualización, es esencial, por cuanto recuerda al trabajador la necesidad de realizar pausas y descansos durante y tras la jornada de trabajo, el problema aparece cuando nos preguntamos cómo asegurar estos. En este último sentido las previsiones anteriormente mencionadas en relación con el acuerdo facultan al empresario a disponer sistemas de control del tiempo de trabajo, que además, en virtud de lo previsto en el artículo 4 de la L. 300/1970 serían lícitos al dirigirse a la protección de la salud de las personas trabajadoras[53], que podrán combinarse con las conductas sancionables relacionadas con el incumplimiento de los descansos y pausas o las formalidades de registro o notificación que al respecto se prevean.

b) El derecho a la desconexión digital

La regulación del derecho a la desconexión digital en la norma sobre trabajo ágil si bien supone un avance, siendo una manifestación del welfare moderno[54], resulta en cierto modo insuficiente, por cuanto no define qué ha de considerarse desconexión digital, dejando únicamente entender que se trata de un derecho de las personas trabajadoras[55] a separarse de los equipos de trabajo durante los periodos de descanso[56]. En relación con la definición del derecho a la desconexión digital, el profesor Preteroti[57] lo concibe como un derecho autónomo, de contenido variable, perteneciente a la dignidad de la persona trabajadora, con un núcleo íntimamente conectado con la protección de la salud, la vida privada, la garantía de los descansos mínimos, así como con un conjunto de bienes e intereses jurídicamente reconocidos como la conciliación de la vida profesional y personal y la protección de

[51] La obligación de colaboración de las personas trabajadoras alcanzará al buen uso y al reporte del funcionamiento de los medios de trabajo al empresario. Pessi, R.; Fabozzi, R., «Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza», cit., p. 230.

[52] Preteroti, A.; Cairoli, S. «Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele», cit., p. 347.

[53] Como indica el profesor Preteroti, deberán ser acordes con lo dispuesto por el TJUE, conforme a lo previsto en la STJUE de 14 de mayo de 2019, C-55/18.

[54] Albi, P. «Articolo 3», cit., p. 2616.

[55] Preteroti, A.; Cairoli, S. «Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele», cit., p. 346.

[56] Lo que refuerza la necesidad de actuación por parte de la negociación colectiva sobre las modalidades y medidas concretas sobre desconexión. Preteroti, A. «Ambiente digitale e benessere: La disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignià umana», cit., p. 12.

[57] *Ibid.*, pp. 12-13.

datos[58]. Derecho que, a pesar de ser únicamente regulado de manera explícita para las personas que realizan trabajo ágil, al encontrase ligado a la protección de la dignidad de la persona, cuenta con una vocación de aplicación a todas las personas trabajadoras[59]. En lo que se refiere a la regulación del derecho en la norma sobre trabajo ágil, en primer lugar, podemos afirmar que el alcance es limitado, por cuanto se refiere únicamente a los medios y equipos de trabajo, no alcanzando a los equipos y dispositivos de las personas trabajadoras, resultando de aplicación, en virtud de lo previsto por el artículo 3.5 del Decreto Legislativo, a todas las ausencias denominadas legítimas. Para asegurar este derecho deben disponerse en el acuerdo de trabajo[60] ágil las concretas medidas destinadas a la desconexión. Este reflejo en el acuerdo de trabajo a distancia aporta relevancia al consenso entre trabajador y empresario al respecto[61], si bien, la determinación de las medidas puede provenir de la negociación colectiva, siendo el acuerdo de trabajo ágil un reflector y modulador de lo previsto en los convenios colectivos.

Debe tomarse en consideración la doble perspectiva de la desconexión digital, como derecho y como deber de las personas trabajadoras[62]. Desde esta perspectiva, esta disposición debe combinarse con las anteriores, por un lado, deberían recogerse por ejemplo conductas sancionables relacionadas con la no desconexión[63] de los equipos, pudiendo ampliarse esta conducta al incumplimiento de la desconexión en relación con todos los medios por los que se pueda contactar a la empresa. Obviamente también deberá formarse e informarse sobre las medidas de desconexión y su alcance, como sobre los riesgos asociados a su incumplimiento, ello porque, a fin de cuentas, la desconexión es una medida preventiva[64].

2.3.3. La protección de la seguridad y salud en el trabajo en la L. 81/2017

La regulación de la protección frente a los riesgos en esta modalidad de prestación de servicios se recoge en el artículo 22 de la L. 81/2017 y adopta un carácter minimalista[65], ello con la finalidad de simplificar los requisitos de seguridad para las empresas[66].

El citado artículo, en primer término, recuerda que la obligación de protección del empresario, recogida en el artículo 2087 Codice Civile, resulta de plena aplicación a las situaciones de trabajo ágil[67], de la misma manera que lo es la normativa que desarrolla este artículo, el D. Lgs. 81/2008[68]. En

[58] Lo que permite afirmar que el derecho a la desconexión digital no solo garantiza el descanso de las personas trabajadoras. Preteroti, A.; Cairoli, S. «Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele», cit., p. 347.

[59] Preteroti, A. «Ambiente digitale e benessere: La disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignià umana», cit., p. 26.

[60] Siendo para ello fundamental la cooperación de las personas trabajadoras. G. Leone, «La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili», cit., p. 481.

[61] Preteroti, A.; Cairoli, S. «Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele», cit., p. 346.

[62] Preteroti, A. «Ambiente digitale e benessere: La disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignià umana», cit., p. 13.

[63] Preteroti, A.; Cairoli, S. «Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele», cit., p. 351.

[64] Preteroti, A. «Ambiente digitale e benessere: La disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignià umana», cit., p. 12.

[65] Tiraboschi, M. *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale. Volume I. Bilancio e prospettive di una ricerca*, cit., p. 70.

[66] Gentilini, D.; Filosa, G. «La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working Inquadramento giuridico e sfide formative», cit., p. 4.

[67] Chapellu, D. «Lavoro agile e sicurezza: tra tutela della salute del lavoratore e una nuova ripartizione della responsabilità datoriale», *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, 1, 2023, p. 265.

[68] Como bien establece el artículo 6.1 del Protocolo Nacional.

segundo lugar especifica cómo deben de cumplirse algunas de las obligaciones generales[69], como la de información, recogida en el artículo 36 D. Lgs. 81/2008. En este sentido, dispone el artículo 22.1, que se deberá informar como mínimo anualmente, sobre los riesgos generales y específicos relacionados con el trabajo. La obligación de información no acaba ahí[70], siendo de aplicación el D. Lgs. debe cumplirse con lo dispuesto en el artículo 36 de la norma, adaptado su contenido por supuesto al tipo de actividades a realizar, así como a los equipos utilizados, tomando por ejemplo en consideración en relación con estos últimos lo previsto por el artículo 73 del mismo decreto. De manera específica, cuando estos equipos sean pantallas y equipos de visualización, si resultare aplicable el Título VII, deberán informarse sobre los aspectos contenidos en el artículo 177. Otros riesgos específicos sobre los que deberá informarse por ejemplo serían los relacionados con la desconexión digital[71].

Al igual que sucedía con el trabajo a domicilio y el teletrabajo, la norma no adapta la obligación de formación, solo refiere la necesidad de proveer de una formación continua a las personas trabajadoras en su artículo 20.2, partiendo de la igualdad de trato con respecto a las personas que trabajan solo presencialmente. El Protocolo Nacional refuerza la necesidad de formación, disponiendo en su artículo 2 h) que deberá impartirse la formación necesaria para el trabajo ágil, que además deberá ser registrada en el acuerdo, lo que incluirá cuestiones relacionadas con la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, con la finalidad de proveer de igualdad de oportunidades a todos los trabajadores agiles se dispone, en el artículo 13.1, la necesidad de impartir formaciones relacionadas con el uso eficaz y seguro de los medios de trabajo ágil. Más interesante resulta el enfoque dado a esta necesidad de formación, que no solo alcanza a personas trabajadoras sino a directivos, ello con la finalidad de que se encuentren preparados para gestionar equipos que presten servicios de forma ágil. En todo caso, debemos recordar que a quienes trabajan de forma ágil les resultarán de aplicación las disposiciones previstas en el D. Lgs., en relación con la formación, las generales, previstas en el artículo 37 y las específica como las previstas en el por el artículo 73 en conexión con los equipos de trabajo y 177 referido a las pantallas de visualización. Trasladando las incógnitas planteadas en relación con el lugar de impartición de la formación, al tratarse de una forma de trabajo híbrida que se desarrollará en parte en los locales de la empresa y en parte fuera de los mismos.

Tomando en cuenta que se trata de una forma de trabajo donde la materialización de las obligaciones del empresario es compleja, debido a las limitaciones asociadas a los lugares de trabajo a distancia, que en este caso pueden ser diversos, se estipula, en el artículo 22.2 de la norma, un aspecto crucial, la obligación de cooperación en materia de protección frente a los riesgos. Materializada, no solo en la observancia de las pautas de la empresa en materia de seguridad y salud y utilización adecuada de los medios de trabajo[72], sino también en la necesaria colaboración en la aplicación de medidas preventivas en relación con la prestación realizada fuera de la empresa, materializada también en la autoprotección, en el cuidado y atención en la utilización de los medio de trabajo, así como el reporte relativo al funcionamiento irregular de los mismos[73] y en la colaboración en la elección, según criterios de razonabilidad, de los lugares desde donde trabajar a distancia[74]. Esta obligación de

[69] No pudiendo rebajarse el estándar de protección para los trabajadores ágiles. Leone, G. «La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili», cit., p. 471.

[70] Como indican algunos autores la obligación de información no se gota con lo previsto en el artículo 22, sino que debe complementarse con lo previsto en la normativa contenida en el D. Lgs. 81/2008. Gentilini, D.; Filosa, G. «La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working Inquadramento giuridico e sfide formative», cit., p. 8. Pelusi, M. L. «La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile», cit., p. 1045.

[71] Preteroti, A.; Cairoli, S. «Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele», cit., p. 347.

[72] Gentilini, D.; Filosa, R. «La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working Inquadramento giuridico e sfide formative», cit., p. 9.

[73] Pessi, R.; Fabozzi, R. «Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza», cit., p. 232.

[74] Gentilini, D.; Filosa, R. «La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working Inquadramento giuridico e sfide formative», cit., p. 9.

cooperación debe sumarse a las obligaciones asignadas a las personas trabajadoras dentro y fuera de las instalaciones empresariales previstas en el artículo 20 del D. Lgs. 81/2008 que exigen un esfuerzo por su parte a la empresa a la hora de materializar sus obligaciones.

3. CONCLUSIONES

Pirmera. Italia cuenta con una normativa sobre trabajo a distancia sumamente desarrollada, que ha optado por diferenciar, a través de una regulación propia, las distintas etapas evolutivas de esta forma de trabajo fuera de las dependencias empresariales. De esta forma, el trabajo a domicilio representa una primera etapa, caracterizada por el desarrollo del trabajo a distancia, el teletrabajo representa una segunda etapa, donde se produce la integración de las nuevas tecnologías en las formas de trabajo a distancia y el trabajo ágil, que representa la tendencia a la flexibilización temporal y locativa.

Segunda. Cada una de las modalidades de trabajo a distancia son concebidas y reguladas, en cuanto a sus elementos configuradores, de forma amplia y no restrictiva. Ello permite la creación, en la práctica, de diversas submodalidades de cada una de las formas de trabajo a distancia que pueden ser resultado de la combinación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Cabe mencionar eso sí, que la combinación de las distintas tipologías de trabajo a distancia conlleva aparejada la compatibilización los distintos preceptos que regulas cada una de estas formas de trabajo a distancia, que, como se ha podido observar no resulta conflictiva, pues no produce solapamientos de disposiciones sino combinaciones de las mismas acorde con la complejidad de cada modalidad de prestación de servicios a distancia. Por otro lado, la conceptualización general de las modalidades de trabajo a distancia, que prescinde de la concreción de algunos de los elementos que componen las formas de trabajo a distancia, permite una interpretación y flexibilización de estos, evitando de esta manera una exclusión del régimen tuitivo de las normas de colectivos que no reúnan estrictamente alguno de los elementos que componen las diferentes formas de trabajo a distancia.

Tercera. La regulación del trabajo a distancia en el ordenamiento jurídico Italiano representa un ejemplo por cuanto no solo impone una regulación estatal, sino que deja un amplio margen de maniobra a la negociación colectiva y a la autonomía individual para completar los vacíos dispuestos por la normativa.

Cuarta. En materia de protección frente a los riesgos, el legislador transalpino parece haber sido consciente de la difícil materialización de los derechos y obligaciones tendentes a la prevención y protección de la seguridad y salud de las personas que trabajan a distancia y ha previsto una regulación que integra, por un lado especialidades en cada una de las normas que deben combinarse con la regulación general y con lo dispuesto por la norma convencional y la autonomía individual. Que además pretende dotar al trabajador de un papel protagonista consciente de las dificultades empresariales para implementar la gestión de la prevención y protección frente a los riesgos a distancia.

Quinta. En sentido crítico cabe mencionar el escaso número de obligaciones en materia de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras que las distintas normas modulan para cada forma de trabajo a distancia, que principalmente se centra en las obligaciones de información, formación y dotación de medios. Omitiendo una regulación completa y desarrollada de algunas obligaciones fundamentales para la gestión preventiva proceso de identificación y evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud o el control del cumplimiento de las obligaciones sobre la materia por parte de las personas trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

Albi, P., «Articolo 3», en *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, CEDAM Wolters Kluwer, 2022.

Antonucci, A., «18. Lavoro a domicilio e telelavoro.», en *Il Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Commentario al Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2008.

Bartolini, F., *Codice del lavoro*, Casa Editrice La Tribuna, 2007.

Bellomo, S.; Cairoli, S.; Delogu, A., «La regulación del trabajo a distancia en Italia», en *El trabajo a distancia: con particular análisis del Real Decreto-Ley 28-2020, de 22 de septiembre, 2021, ISBN 978-84-18662-20-1, págs. 715-730*, Wolters Kluwer España, 2021, pp. 715-730.

Boscati, A., «L'inquadramento giuridico del lavoro da remoto tra potere direttivo e autonomia della prestazione», en *Il lavoro da remoto*, Tribuna d'autore, 2020.

Cagetti, D., «Articolo 36», en *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, CEDAM Wolters Kluwer, 2022.

Cagetti, D., «Articolo 37», en *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, CEDAM Wolters Kluwer, 2022.

Chapellu, D., «Lavoro agile e sicurezza: tra tutela della salute del lavoratore e una nuova ripartizione della responsabilità datoriale», *Variazioni su Temi di Diritto del Lavoro*, n.º 1, 2023.

Exposito, M., «Salute e sicurezza», en *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, 1998.

Fiata, E., «Il potere di controllo nel lavoro da remoto travalutazione del risultato e privacy del lavoratore», en *Il lavoro da remoto*, Tribuna d'autore, 2020.

Fratini, S., «Gli obblighi di sicurezza nel lavoro da remoto», en *Il lavoro da remoto*, Tribuna d'autore, 2020.

Gentilini, D.; Filosa, G., «La tutela della salute e sicurezza del lavoro nello smart working Inquadramento giuridico e sfide formative», *Bolletino Adapat, Working Papers*, n.º 20, 2020.

Lai, M., «Salute e sicurezza e lavoro agile», *Rivista delgli infortuni e delle malattie professionali*, n.º 3, 2016.

Lazzari, C., «Lavoro senza luogo fisso, de-materializzazione degli spazi, salute e sicurezza», *Labour & Law Issues*, 2023.

Leone, G., «La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili», en *La nuova frontiera del lavoro: autonomo, agile, occasionale*, ADAPT University Press, 2018.

Leone, G., «La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili», en *La nuova frontiera del lavoro: autonomo – agile – occasionale*, ADAPT University Press, 2018.

Lucchetti, G., «Il lavoro da remto tra consenso del lavoratore e irganizzazione dellìmpresa», en *Il lavoro da remoto*, Tribuna d'autore, 2020.

Natascia, G., «Capitolo II. Il campo di applicazione oggetivo e soggettivo», en *La nuova sicurezza in azienda. Comentario al Titolo I del D.Lgs. n. 81/2008*, Ipsoa, 2008.

Natullo, G., *Ambiente di lavoro e tutela della salute*, G. Giappichelli, 2023.

Pascucci, P., «Dopo la legge n. 123 del 2007. Titolo I del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro», *Working Papers Centre for the Study of European Labour Law «Massimo D´Antona»*, n.º 73/2008, 2008.

Pascucci, P., «Il campo di applicazione soggettivo e il computo dei lavoratori. Artt. 3 (c. 4-13) e 4.», en *Le nuove regole per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Commentario al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81*, Ipsoa, 2008.

Pascucci, P., «La tutela della salute e della sicurezza dei telelavoratori nell'ordinamento italiano (con qualche retrospettiva dottrinale)», *Dossier Adapt*, n.º 15, 2009.

Pascucci, P., «Libertà ed attività sindicale», en *Telelavoro e diritto*, Giappichelli, 1998.

Pascucci, P., «Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro… e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.», *Diritto della sicurezza sul lavoro*, n.º 1, 2019.

Pascucci, P., «Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore», *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n.º 171, 2021.

Pelusi, L. M., «La disciplina di salute e sicurezza applicabile al lavoro agile», *Diritto delle relazioni industriali: rivista della Associazione lavoro e riceche*, vol. 27, n.º 4, 2017.

Pessi, R.; Fabozzi, R., «Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza», en *Il jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Giappichelli, 2018.

Preteroti, A., «Ambiente digitale e benessere: La disconnessione come diritto della personalità e strumento di tutela della dignià umana», *Revista Giuridica Ambiente Diritto*, n.º 3, 2023.

Preteroti, A.; Cairoli, S., «Dell'obbligo di disconnessione nel lavoro agile: effetti, responsabilità e tutele», *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, n.º 2, 2023.

Santoro Passarelli, G., *Diritto dei lavori e dell'occupazione: diritto sindacale, rapporti di lavoro e ammortizzatori sociali*, 9. ed, G. Giappichelli, Torino, 2022.

Spinelli, C., *Tecnologie digitali e lavoro agile*, Cacucci, Bari, 2018.

Tiraboschi, M., *Il sistema prevenzionistico e le tutele assicurative alla prova della IV Rivoluzione Industriale. Volume I. Bilancio e prospettive di una ricerca*, ADAPT University Press, 2021.