

María Giovanna Elmo

Trabajo a distancia y desconexión digital en la negociación colectiva italiana

SUMARIO: **1.** Introducción general y contextualización **2.** Trabajo ágil y desconexión **3.** El desarrollo del marco normativo tras la pandemia **4.** El papel de la negociación: un análisis empírico **5.** Prácticas de gestión dentro de la desconexión **6.** Detección de las restricciones e identificación de problemas **7.** Observaciones finales

1. Introducción general y contextualización

Dentro de un mercado laboral radicalmente cambiado por la innovación tecnológica - en el cual se ha difundido el uso de herramientas digitales - ha comenzado a surgir una nueva necesidad, también en Italia: garantizar la desconexión de los trabajadores digitales a distancia, en virtud de la cual el trabajador está protegido por una posible y arriesgada conexión perenne¹.

La sobrecarga, de hecho, representa uno de los principales riesgos para la salud y la seguridad de estos trabajadores, tal como señalan numerosos estudios².

La aparición y difusión de criticidades relacionadas con el llamado “super trabajo” ha hecho surgir la exigencia de garantizar una franja horaria libre de obligaciones laborales y de conexiones digitales en virtud de la cual el trabajador está

¹ Para una visión general de Italia véase ALES, ESPOSITO, ELMO, *Implicación de los cambios tecnológicos en el ejercicio de los derechos laborales fundamentales en Italia*, en MONEREO PÉREZ, VILA TIerno, ESPOSITO, PERÁN QUESADA (dir.), *Innovación tecnológica, cambio social y sistema de relaciones laborales. Nuevos paradigmas para comprender el derecho del trabajo del siglo XXI*, Ed. Comares, 2021, p. 959 ss.

² EUROFOUND, *The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment*, 2021; EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age. New forms of employment series*, 2020; EUROFOUND, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, 2017; EUROFOUND, *Digitisation in the workplace*, 2021.

protegido por una “conexión permanente”.

Nuestra investigación arranca de la comprobación del espacio de negociación colectiva dirigido exactamente a este tramo de desconexión: por lo tanto, tiene por objeto evaluar, en primer lugar, el (posible) papel de los interlocutores sociales y, en particular, el alcance de la contribución de la negociación de segundo nivel.

Se trata de una reflexión oportuna, ya que la intervención de la autonomía colectiva ha sido uno de los rasgos característicos de la disciplina sustancial más reciente en la materia.

Si bien es cierto que “el horizonte de los interlocutores sociales italianos en sus actividades contractuales y participativas nunca se ha limitado a los temas estrictamente relacionados con las relaciones individuales de trabajo”³, hoy en día esta versatilidad de la acción sindical - y más específicamente contractual - podría resultar crucial en la regulación de los principales problemas de estas nuevas formas de organización del trabajo caracterizadas por una creciente flexibilidad espaciotemporal.

Al enmarcar el establecimiento de la desconexión en su función de protección preventivista, la presente contribución tiene en cuenta las repercusiones de la organización del trabajo a distancia en el sistema de salvaguardias y garantías destinadas a velar por la salud y la seguridad de los trabajadores. Esto en el surco de aquella reflexión doctrinal “hoy ocupada en la difícil tarea de repensar el concepto, cada vez más polimorfo, de organización del trabajo, entendido por una enseñanza inolvidable como el eje de un moderno y eficaz sistema de prevención empresarial”⁴.

Antes de emprender nuestro análisis, se subraya que el binomio desconexión-acción colectiva, lejos de ser considerado inusual, resulta valorizado también, y quizás más, fuera de las

³ V. *Le 5 priorità del CNEL per la XIX legislatura*, 30.11.2022, p. 38.

⁴ TIRABOSCHI, *Nuovi modelli della organizzazione del lavoro e nuovi rischi*, en *DSL*, 1, 2022, p. 138, recuerda la enseñanza MONTUSCHI; sobre el concepto de “organización polimorfa” v. PASCUCI, *Dopo il d.lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro*, en PASCUCI (dir.), *Salute e sicurezza sul lavoro*, Franco Angeli, 2019, p. 11 ss.

fronteras nacionales. Me limito aquí a señalar una serie de actos euro unitarios - de diversa naturaleza e importancia normativa - donde es posible encontrar una decidida promoción del papel de las organizaciones sindicales en materia de desconexión⁵.

En primer lugar, aunque es más reciente, se hace referencia al Acuerdo marco sobre la digitalización; los interlocutores sociales europeos subrayan la necesidad de abordar la transformación digital con un compromiso compartido por los empresarios, los trabajadores y sus representantes. Entre los temas cubiertos encontramos también las “modalidades de conexión y desconexión”, cuya gestión puede ser apoyada “por la negociación colectiva en los niveles adecuados en cada Estado miembro”.

En la misma perspectiva, la Resolución sobre el derecho a la desconexión⁶ “anima a los interlocutores sociales a intercambiar las mejores prácticas y a garantizar un enfoque común coordinado de las condiciones de trabajo existentes”.

Además, la Resolución sobre la salud mental en el mundo del trabajo digital coincide perfectamente con el tema de la encuesta⁷, según la cual los riesgos psicosociales para la salud son los más frecuentes en el trabajo a distancia. La Resolución pone de manifiesto que los Estados miembros presentan marcos normativos y principios jurídicamente vinculantes muy diferentes, lo que conduce, de hecho, a la convivencia de protecciones jurídicas desiguales en el territorio europeo. Se hace hincapié en el derecho a la desconexión - como medida esencial para garantizar el bienestar mental de los trabajadores - que debería completarse con un enfoque preventivo y colectivo de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo. Por consiguiente, el Parlamento invita a la Comisión a proponer, en consulta con los interlocutores sociales, una directiva sobre normas y condiciones mínimas para garantizar que los trabajadores puedan ejercer eficazmente su derecho a la desconexión y regular el uso de herramientas digitales con

⁵ ZOPPOLI I., *Il diritto alla disconnessione nella prospettiva europea: una road map per le parti sociali*, en *federalismi.it*, 1, 2023, p. 291 ss.

⁶ Resolución Parlamento europeo, 21 enero 2021, (2019/2181(INL)).

⁷ Resolución Parlamento europeo, 5 julio 2022, (2021/2098(INL)).

fines laborales.

Por último, dos documentos muy relevantes. El primero esboza el marco estratégico para la salud y la seguridad en el trabajo 2021-27, en el que la Comisión se dirige explícitamente a los interlocutores sociales y les pide que “encontrar soluciones consensuadas para hacer frente a los retos que plantean el teletrabajo, la digitalización y el derecho a la desconexión, sobre la base del Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre la digitalización”.

Una invitación que parece haber sido acogida precisamente en el reciente Acuerdo marco europeo del Comité de Diálogo Social de la UE en las administraciones del Gobierno central; específicamente dedicado al sector público y destinado a garantizar los derechos de los trabajadores afectados por los procesos de digitalización, incluyendo, entre otras cosas, la participación significativa de los sindicatos en la desconexión para “garantizar su efectividad”. Se precisa, además, que las excepciones al derecho a la desconexión - de las que hablaremos más adelante - deberían estar “limitadas a circunstancias excepcionales, basadas en criterios transparentes bien definidos, objetivos [...] y negociados con los sindicatos”.

Teniendo en cuenta que la sintética premisa trazada testimonia una decidida apertura y valoración de la autonomía colectiva en materia de desconexión, resulta ahora más evidente el sentido de nuestra investigación. De hecho, pretende verificar el índice de regulación del tema a nivel colectivo, realizando también un examen parcial de la negociación empresarial - especialmente del último año - en el sector privado y de los más recientes contratos de sector en la función pública.

2. Trabajo ágil y desconexión

Comencemos diciendo que la negociación ha tenido, desde el principio, un papel central en materia de derecho a la desconexión, considerando que en Italia la intervención legislativa llega después de numerosas experiencias de

acuerdos y prácticas empresariales⁸.

Esto demuestra la centralidad de la autonomía colectiva en su papel de garante de los derechos, “no pudiendo delegarse a la (sola) libre determinación de las partes individuales la regulación de intereses constitucionalmente protegidos como el de la programabilidad del tiempo de trabajo y de vida”⁹ así como la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.

El dato normativo al que se hacía referencia antes es el art. 19 de la ley 81/2017, según la cual el acuerdo individual relativo a las modalidades de trabajo ágil “determinará también los tiempos de descanso del trabajador, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la desconexión del trabajador de los equipos tecnológicos de trabajo”.

Como es bien sabido, esta norma pronto resultó ser inadecuada por varias razones.

Más allá de la obvia “limitación” a los trabajadores ágiles, parece introducir la mera posibilidad de garantizar al trabajador un descanso adecuado de los dispositivos digitales sin calificar abiertamente, e inequívocamente, la desconexión como un derecho.

La disposición jurídica resumida no establece modalidades, franjas horarias determinadas, medidas específicas para lograr este resultado ni sanciones en caso de no regulación en el acuerdo individual. De este modo, parece que el legislador italiano reserva un papel preponderante a la autonomía individual, sin remitirse a la negociación colectiva para una regulación de detalle.

Sin embargo, no se puede detenerse en el dato formal, ya que - aunque no es posible profundizar en el tema aquí - no se debe descuidar el importante papel de la negociación colectiva en la regulación del tiempo de trabajo: piénsese en las numerosas referencias realizadas por el decreto legislativo

⁸ TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, en *DRI*, 4, 2017, p. 921 ss.

⁹ ALTIMARI, *L'effettività del diritto alla disconnessione: una sfida per il diritto del lavoro*, en *ID*, 2, 2021.

66/2003, sobre los tiempos de trabajo. Esta ley reserva amplios espacios a la intervención de la autonomía colectiva “que tiene así la facultad de plasmar, ejerciendo las diversas funciones que le atribuye la ley, la regulación del horario en relación con las exigencias específicas de la categoría productiva o de la empresa individual dentro de algunos límites inderogables fijados por la ley”¹⁰.

Precisamente en el prisma de la regulación del tiempo de trabajo se observa que el concepto de “desconexión” puede parecer absurdo en relación con una que prevé pausas, descansos y separación entre tiempos de vida y de trabajo. Sin embargo, frente a los nuevos desafíos que plantea el trabajo digital, se advierte la necesidad de “redefinir estas nociones para una mejor adecuación a la realidad del trabajo”. En efecto, si constituye tiempo de trabajo “cualquier período en el que el trabajador esté trabajando, en la disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad”¹¹ no hay duda de que las nuevas formas de trabajo digital - que se desarrollan fuera de un contexto empresarial, material y tradicional, con amplios márgenes de autoorganización - corren el riesgo de extender el horario laboral más allá del establecido contractualmente¹² y hacer que el trabajador esté disponible inmediatamente (o más fácilmente)¹³.

Por lo tanto, sería reduccionista atribuir a este derecho de segunda generación “el papel de mera limitación de la duración legal del trabajo”¹⁴; tal reconstrucción reduciría “el carácter innovador del derecho a la desconexión, que habría sido absorbido sustancialmente por la anterior normativa en materia de tiempo de trabajo”¹⁵.

¹⁰ ALVINO, *I rinvii legislativi al contratto collettivo. Tecniche e interazioni con la dinamica delle relazioni sindacali*, Jovene, 2018, p. 73.

¹¹ Art. 2, directiva 2003/88/CE.

¹² CALVELLINI, TUFO, *Lavoro e vita privata nel lavoro digitale: il tempo come elemento distintivo*, en *Labor*, 4, 2018.

¹³ Véase jurisprudencia europea: CGUE 9 marzo 2021, C-580/19; CGUE 9 marzo 2021, C-344/19; CGUE 11 noviembre 2021, C-214/20.

¹⁴ TURSI, *La metamorfosi del tempo di lavoro*, en *DRI*, 2, 2022, p. 472.

¹⁵ BIASI, *Individuale e collettivo nel diritto alla disconnessione*, en *DRI*, 2, 2022, p. 413;

Es cierto que, según el marco reglamentario de referencia, la ejecución de la prestación en el trabajo ágil - aunque libre de “obligaciones precisas de tiempo o de lugar de trabajo” - debe realizarse en los “límites de duración máxima del tiempo de trabajo diario y semanal, derivados de la ley y de la negociación colectiva” (art. 18 l. 81/2017). De este modo, el legislador arroja muchas sombras sobre la dimensión temporal del trabajo ágil haciendo una referencia explícita al tiempo de trabajo máximo “que presupone, de alguna manera, la medición de la duración de la prestación; pero sin ninguna referencia a su duración normal, diaria (transferencia a la negociación colectiva) o semanal (definida por la ley)”¹⁶.

Por lo tanto, del tenor literal se desprende que, incluso en el caso de un trabajo ágil, existe un deber empresarial de establecer instrumentos de medición del tiempo de trabajo para garantizar el derecho fundamental al descanso; y que, además, se entrelaza con el derecho fundamental a la salud y la seguridad¹⁷.

Esta perspectiva no debería descartarse también a la luz de

¹⁶ BOZZAO, *Lavoro subordinato, tempi e luoghi digitali*, en *federalismi.it*, 9, 2022, p. 114. Véase también BELLOMO, *Forme di occupazione “digitale” e disciplina dell’orario di lavoro*, en *federalismi.it*, 19, 2022.

¹⁷ RAZZOLINI, *Lavoro agile e orario di lavoro*, en *DRI*, 2, 2022, p. 371 s., según la cual “con la medición del horario, los límites máximos de duración encuentran aplicación concreta y efectiva”. Se vea también: LECCESE, *La misurazione dell’orario di lavoro e le sue sfide*, en *LLI*, 8, 1, 2022; considera que pueden existir una pluralidad de formas de trabajo ágil en lo que se refiere a la dimensión temporal y destaca dos variables organizativas: “una en la que nos limitamos a desvincular la fase de trabajo realizada a distancia del respeto de las rígidas franjas horarias, dejando al trabajador libre de elegir (además de dónde, también) cuándo trabajar, pero sin determinar autónomamente el quantum de la prestación, que, en cualquier caso, sigue anclado, incluso en esta fase, a la duración normal prevista para los trabajadores que no realizan el trabajo en modo ágil [...] En cambio, una puede implicar una superación real de las coordenadas temporales, mediante el recurso a formas de organización por fases, ciclos y objetivos”. Sobre nuevas técnicas de medición basadas en “cargas de trabajo adecuadas” véase PERUZZI, *Nuove tecnologie e salute dei lavoratori*, en *RGL*, 2, I, 2021, p. 182.

la importancia que los órganos de la Unión atribuyen a la dimensión temporal del trabajo¹⁸; recientemente se ha reiterado mediante la mencionada Resolución sobre el derecho a la desconexión que pone de manifiesto exactamente la estrecha relación entre el disfrute de este derecho y la medición del tiempo de trabajo. La referencia es a una de las medidas contenidas en la propuesta de Directiva que obligaría a los empresarios a crear - para los trabajadores que utilizan herramientas digitales - “un sistema objetivo, fiable y accesible que permita medir la duración del tiempo de trabajo diario de cada trabajador respetando el derecho de los trabajadores a la intimidad y a la protección de los datos personales. Los trabajadores pueden solicitar y obtener el registro de su tiempo de trabajo”¹⁹.

Aunque muchos nudos en el tema de la hora de trabajo ágil deben ser resueltos, queda por valorar - por lo que respecta a este estudio - que la disposición del art. 18 l. 81/2017 podría permitir, en cierta medida, compensar la falta de participación explícita de los interlocutores sociales en la desconexión; ya que “aunque el legislador italiano, a diferencia del francés, no dice nada sobre el papel de la negociación colectiva en materia de desconexión, la delegación en una definición más precisa por los interlocutores sociales puede extraerse precisamente de la remisión de que el mismo artículo 18, apartado 1, establece los límites máximos diarios o semanales previstos por los convenios colectivos”²⁰.

A la luz de lo anterior, cabe señalar que también en este caso parece figurar en el convenio colectivo “el lugar privilegiado de elaboración de las normas para la aplicación de las formas de trabajo liberadas de limitaciones específicas de tiempo y de lugar, dentro de las cuales podrán firmarse acuerdos individuales”²¹.

¹⁸ CGUE 30 mayo 2013, C-342/12; CGUE 14 mayo 2019, C-55/18. Comentadas por LECESE, *Lavoro agile e misurazione della durata dell'orario per finalità di tutela della salute*, en *RGL*, 3, II, 2020, p. 428 ss.

¹⁹ Art. 3 par. 2 propuesta de Directiva del PE adjunto de la Resolución (2019/2181(INL)).

²⁰ TUFO, *Il lavoro digitale a distanza*, Editoriale Scientifica, 2021, p. 218.

²¹ ALVINO, *cit.*, p. 83.

3. El desarrollo del marco normativo tras la pandemia

El cuadro que se está analizando debe tener en cuenta que mucho ha cambiado con la pandemia; la rápida y necesaria difusión del trabajo remoto, así como las exigencias de la copiosa normativa de emergencia, han escrito una página decisiva del trabajo digital a distancia. La emergencia sanitaria reveló el potencial del trabajo remoto y el impacto de la normativa de emergencia ha tenido el mérito de poner en el centro de la reflexión sobre las potencialidades y los escenarios del trabajo a distancia (y digital).

En consecuencia, hemos asistido a un desarrollo de las relaciones laborales en este sentido, así como a una mayor atención al trabajo ágil y a los temas relacionados con él (como precisamente la desconexión) por parte del legislador. La referencia es, por ejemplo, al art. 2, párrafo 1-ter, decreto ley n. 30/2021 convertido por la ley n. 61/2021, que reconoce al trabajador ágil el derecho a la desconexión “en el respeto de los eventuales acuerdos suscritos por las partes y sin perjuicio de eventuales períodos de disponibilidad acordados”. Esta norma - que debe considerarse válida para los trabajadores privados y públicos - ha sido considerada de gran importancia por la doctrina, por varias razones.

En primer lugar, finalmente califica la desconexión como un “derecho”²²; probablemente debido a la necesidad de medir una situación en la que la mayoría de los trabajadores habían sido forzados a remoto fuera de ese pacto individual (trabajo ágil llamado “de emergencia”) el lugar indicado por la ley para la definición de las medidas de desconexión²³.

Sin duda, otro mérito de la nueva disposición es que, por primera vez, se ha entrelazado el respeto del derecho a la desconexión para la protección de la salud del trabajador (y no

²² PASQUARELLA, *(Iper)digitalizzazione, del lavoro e tecnostress lavoro-correlato: la necessità di un approccio multidisciplinare*, en *ADL*, 1, 2022, p. 64.

²³ ALES, *Il lavoro in modalità agile e l'adeguamento funzionale della subordinazione: un processo indolore?*, en *federalismi.it*, 34, 2022, p. 180 ss.

sólo el respeto de los tiempos de descanso)²⁴, acogiendo las indicaciones procedentes de Europa (v. *infra*). Además, es posible registrar una remisión abierta a la normativa contractual colectiva, aunque limitada al sector de la función pública.

Un punto de inflexión en materia de espacio de negociación y desconexión llega, a continuación, con la firma del Protocolo nacional sobre el trabajo ágil²⁵ (desde ahora, el Protocolo) según el cual “es necesario, respetando las previsiones de la ley, valorizar la negociación colectiva como fuente privilegiada de regulación del desarrollo de la prestación de trabajo en modo ágil”. Este documento establece el marco de referencia para la definición del desarrollo del trabajo ágil, identificando las líneas directrices para la negociación colectiva nacional, empresarial y territorial, de conformidad con la disciplina establecida en la l. 81/2017. Se basa en la negociación colectiva lo necesario para la aplicación en los diferentes y específicos contextos productivos. A través del Protocolo, los interlocutores sociales convienen en la necesidad de incentivar la utilización correcta del trabajo ágil, incluso mediante un incentivo público destinado a las empresas que regulan el trabajo ágil con convenio colectivo de segundo nivel (en aplicación del propio Protocolo y del posible contrato a nivel nacional), y “que prevean un uso equilibrado entre trabajadoras y trabajadores favoreciendo una óptica de sostenibilidad ambiental y social”.

4. El papel de la negociación: un análisis empírico

A la luz del escaso marco normativo - sintetizado al máximo en los párrafos anteriores - no debería sorprender que en Italia se asista a numerosas experiencias de negociación, especialmente de segundo nivel, destinadas a completar el derecho a la desconexión. Esto en coherencia con el modelo empresarial italiano de relaciones laborales cada vez más proactivamente orientado al método de la contratación

²⁴ El ejercicio del derecho a la desconexión se considera necesario para proteger los tiempos de descanso y la salud del trabajador.

²⁵ Protocolo nacional sobre el trabajo ágil, 7 diciembre 2021.

anticipada; aunque, al mismo tiempo, se advierte fuertemente la necesidad de una futura redefinición del marco normativo de referencia

Como se ha anticipado, con el fin de circunscribir temporalmente nuestro análisis, se han examinado los acuerdos firmados en el último año y esto por una doble razón: tanto para controlar el producto de una regulación del trabajo a distancia en fase (finalmente) postpandemia, como para registrar los primeros efectos del Protocolo.

Por otra parte, la intención anunciada del documento que acabo de citar consiste precisamente en proporcionar líneas directrices que puedan representar un marco eficaz para la futura negociación colectiva, nacional y empresarial y/o territorial. Y, de hecho, del análisis emprendido emerge una renovada atención al tema objeto de nuestra investigación.

Las Partes reconocen y toman nota de todos los beneficios del trabajo a distancia en general experimentados en los últimos años y que, hoy en día, no se quieren perder.

En el marco de la regulación negocial del trabajo ágil, se desprende un creciente interés por el derecho a la desconexión, cuya protección real y sustancial constituye un “elemento imprescindible en un modelo organizativo que se base en la responsabilización y la confianza recíproca, pero también en la correcta programación y diseño de las actividades laborales y en el respeto de los tiempos de vida y personales” (Italgas 2022).

Sin embargo, hay que constatar desde el principio que las normas contractuales relativas a la desconexión de los dispositivos digitales tienen una intensidad modular y no siempre resultan incisivas. En algunos casos, el contrato complementario se limita a remitir al contrato nacional, sin especificar franjas horarias, modalidades de funcionamiento ni proporcionar información útil para comprender el alcance real de la disposición. Este tipo de acuerdos parecen querer mantener un enfoque “declaratorio” respecto al derecho a la desconexión demostrando un escaso interés por este tipo de protección (Gruppo Banca Ifis 2022; Banca Popolare di Bari 2022; Nexi Payments 2022, Alba Leasing 2022, Italgas 2022, ¡Che Banca! 2022).

También resultan poco incisivos los contratos donde el derecho a la desconexión puede parecer una opción facultativa a la luz de expresiones como “durante el tiempo de descanso, el empleado *podrá* desactivar los dispositivos utilizados para el desempeño del trabajo” (los casos de Banca Ifis 2022, similar Agos Ducato 2022).

En dirección diferente, más puntual y rigurosa, parecen ir aquellos acuerdos que utilizan expresiones de tenor más prescriptivo, del tipo: el trabajador “no estará obligado” a visualizar y/o responder a comunicaciones empresariales fuera del “rango de contacto” (Fastweb 2022, GSE 2022, Transcom Worldwide 2022, Atlantia 2022, Banca Sella 2022); durante los períodos de desconexión, el trabajador no puede prestar ningún servicio (Veritas 2022, Fastweb 2022); para garantizar el derecho al desplazamiento del trabajador “no deben exigirse actividades fuera del horario de trabajo” (Michelin 2022).

Además, a pesar de la ya indudable función prevencionista de la desconexión (v. *infra*), dentro de los contratos examinados solo ocasionalmente, la previsión de las llamadas “frangas de desconexión” se vincula expresamente a la promoción del bienestar de los empleados reconociendo “que un exceso de tiempo de trabajo puede tener un impacto negativo en la salud y la seguridad” (Banca Reale 2022; en este sentido también Nestlé 2022. En cambio, en términos más generales, otros acuerdos incluyen el derecho a la desconexión para la “promoción del bienestar”, Tim 2022, One-Os 2022, Enel 2022, Leonardo 2022).

En la misma perspectiva, se podría poner de relieve que en materia de desconexión no se registra ninguna implicación de las representaciones de los trabajadores por la seguridad.

5. *Prácticas de gestión dentro de la desconexión*

En la práctica, el derecho a la desconexión se ejerce principalmente de la siguiente manera: estableciendo el estatus específico del programa de mensajería instantánea de la empresa (es. *Microsoft Teams*) fuera del horario de trabajo (Tim 2022, BFF Bank 2022, Fruendo 2022); desactivando los dispositivos utilizados (es. *pc* e *tablet*) para la realización del

trabajo (Geox 2022, Poste Italiane 2022, Atlantia 2022); utilizando la opción “retrasar la entrega” para evitar la recepción de correos electrónicos en ciertos días y horas (Enel 2022).

En general, durante los tiempos de desconexión no se requiere “el acceso y la conexión a los sistemas de información de la empresa, ni siquiera a través de dispositivos móviles y otros equipos. El empleado tiene derecho a desactivar sus dispositivos de conexión corporativos hasta la reanudación prevista de la actividad laboral” (Transcom Worldwide 2022).

Además de las medidas técnico-informáticas enumeradas anteriormente, también se contemplan buenas prácticas de comportamiento empresarial, como: la previsión de una interrupción suficiente entre dos reuniones programadas consecutivamente (Enel 2022); la planificación de reuniones y compromisos a través de un uso puntual de la agenda, prestando atención a las franjas horarias (2i Rete Gas 2022); el uso exclusivo de canales corporativos para comunicaciones (Banca Reale 2022), probablemente con la intención de evitar los contactos a través de canales personales/no oficiales en los que se corre el riesgo de estar en línea y de poder contactar a cualquier hora (por ej. *WhatsApp*). También se encuentran soluciones más innovadoras como las ventanillas de asesoramiento ergonómico, psicológico y nutricional de libre acceso para todos, así como *training online* con un enfoque especial en consejos para pausas y desconexiones, para mejorar su postura y evitar la fatiga visual (así Nestlé 2022).

Merece la pena mencionar el acuerdo que incluso sugiere consecuencias disciplinarias para aquellos que no respeten el horario de desconexión, reiterando que “la violación de este derecho debe incluir inmediatamente acciones destinadas a su eliminación mediante la intervención inmediata de la dirección del personal” (Michelin Italia 2022).

Es evidente que no todos los acuerdos tienen la misma puntualidad; los acuerdos menos incisivos no especifican las franjas horarias de desconexión, no explicitan las medidas técnicas e informáticas con el fin de hacerse “inaccesibles” y remiten a la definición de buenas prácticas de comportamiento (según el acuerdo GSE 2022 “la empresa se compromete a

difundir las buenas prácticas de conducta empresarial para que este derecho esté garantizado”; en el mismo sentido One-OS 2022). De este modo, no se puede entender en qué consiste en la práctica el derecho a la desconexión, dado que el contrato complementario no contiene ejemplos ni especifica plazos y modalidades de tal (distinto el caso de Poste Italiane 2022, que afirma que “se favorecerá la difusión de buenas prácticas de comportamiento”, mencionando algunos ejemplos).

6. Detección de las restricciones y problemas

Al continuar con el examen, hay que señalar lo que parece ser un dato que no hay que descuidar: la previsión de excepciones al ejercicio de la desconexión dentro de los contratos complementarios.

En el sentido de que durante los tiempos de desconexión no se requiere el desempeño del trabajo - por lo tanto, la lectura de correos electrónicos, la recepción de llamadas telefónicas corporativas, el acceso o la conexión al sistema informático de la empresa - excepto “necesidades comerciales especiales” (Banca Sella Holding 2022, Atlantia 2022).

De esta manera, asistimos a una verdadera comprensión del ejercicio del derecho a la desconexión; ya que normalmente se reciben comunicaciones corporativas, en cualquier forma (correo electrónico, llamadas telefónicas, conferencias) fuera del horario de trabajo - o durante el período de ausencia legítima - no obligará al trabajador a actuar antes de la reanudación de la actividad laboral, “hacen excepciones probadas urgencias manifiestas y extraordinarias expresamente solicitadas por el propio responsable” (BFF Bank 2022).

Disposiciones análogas se encuentran también en materia de prestaciones de horas extraordinarias - normalmente no previstas en régimen de trabajo ágil - concedidas cuando “motivadas por la urgencia y la imposibilidad” (Alba Leasing 2022, también BFF Bank 2022).

Las prolongaciones del tiempo de trabajo - y las consiguientes restricciones de los períodos de descanso - pueden producirse también debido a la planificación de las actividades, que “se realizarán en la medida de lo posible

dentro del horario normal de trabajo” (2i Rete Gas 2022, Fruendo 2022).

Aunque estas expresiones están ampliamente difundidas en las experiencias de negociación en Italia, estaos de acuerdo con la sentencia española que declara este tipo de cláusulas como “abusiva” (sentencia de la *Audiencia Nacional Sala de lo Social* sentencia 1132/2022, 22 marzo 2022, n. 33/2022); precisando que las excepciones al derecho a la desconexión no pueden ser decididas unilateralmente por el empresario siempre que se presenten situaciones consideradas por él como “circunstancias de urgencia”.

Dentro de los acuerdos más cuidadosos y puntuales, si bien se encuentra la posibilidad de no respetar el derecho a la desconexión debido a razones corporativas, se precisa que estas necesidades organizativas “podrán ser examinadas y reguladas detalladamente en el acuerdo individual” (Veritas 2022). La intención de identificar antes y en detalle tales eventualidades parecen constituir una garantía frente a la discrecionalidad unilateral del empresario en materia de excepciones al derecho a la desconexión a la que se hacía referencia anteriormente.

7. Observaciones finales

Al resultado de las reflexiones anteriores se pueden formular algunas observaciones finales.

La negociación colectiva (en sus diferentes niveles) ocupa cada vez más espacio en materia de desconexión; parece existir plena conciencia de que se trata de una materia de negociación necesaria, relacionada tanto con el tiempo de trabajo como con el bienestar de los trabajadores.

En coherencia con lo previsto en el Protocolo, los interlocutores sociales parecen dispuestos a poner en práctica y valorizar lo ya probaron “forzosamente” en los últimos años, comprometiéndose a definir principios y reglas compartidas.

Aunque el análisis realizado ha centrado la desconexión de los trabajadores ágiles, hay varias razones que deberían llevar a evaluar este derecho también en relación con otros tipos de trabajadores, precisamente a la luz de las consideraciones inherentes a la porosidad de los tiempos de trabajo y al uso de

instrumentos digitales.

La reflexión jurídica en materia de respeto del tiempo de trabajo, de desconexión, de protección de la salud psicofísica del trabajador en relación con la intrusión de los equipos tecnológicos podría (debería) extenderse a una amplia categoría de trabajadores, no necesariamente a distancia.

De hecho, es innegable que incluso los trabajadores “*standard*” (presenciales) corren el riesgo de estar permanentemente “conectados” por los dispositivos digitales que utilizamos diariamente; y de sufrir, por consiguiente, una ampliación del tiempo de trabajo previsto contractualmente.

Que esto sea verdad lo demuestra también la Resolución 2019/2181 que especifica cómo el ejercicio del derecho a la desconexión debe garantizarse “a todos los sectores, tanto públicos como privados, y a todos los trabajadores, independientemente de su estatuto y de sus modalidades de trabajo”.

Por ello, frente a los retos que plantea el progreso tecnológico, los interlocutores sociales desempeñan sin duda un papel estratégico; tanto para la definición de reglas relativas a la regulación del tiempo de trabajo, o para apoyar el sistema de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Sin duda una negociación colectiva de valor puede sostener - y orientar - las tendencias de las políticas industriales, puede favorecer buenas prácticas para que la transición del trabajo no conduzca a un empeoramiento de las condiciones de los trabajadores y puede encontrar las mejores soluciones para conciliar las demandas entre empresas y trabajadores.