

# Una aproximación al smart working en Italia

## An approach to smart working in Italy

Irving Aldo Rojas Valentino\*

### Resumen:

Hace mucho tiempo que la tecnología de la información ha ingresado al ámbito del trabajo, producto de esta incursión aparece pocos años atrás el smart working en Italia, como un modo de ejecución del contrato de trabajo subordinado, que como toda novedad ha ocasionado grandes expectativas, pero también ha evidenciado puntos de controversia que poco a poco van esclareciéndose. Esta nueva herramienta de la contratación laboral busca, de manera directa e indirecta, renovar, actualizar y adaptar las históricas instituciones del Derecho del Trabajo a un mercado laboral cada vez más flexible, es así como el smart working busca convertirse en una importante innovación tecnológica dentro del contrato de trabajo, modificando conceptos que hasta hace algunas décadas parecían ser intocables.

### Abstract:

It has long been introduced into the field of work. As a result, smart working appeared a few years ago in Italy as a mode of execution of the contract labour in a subordinate employment relationship. As with all novelties, this has given rise to great expectations, but it has also revealed points of controversy that are gradually becoming clearer. This new labour contracting tool aims, directly and indirectly, to renew, update and adapt the historical institutions of Labour Law to an increasingly flexible labour market. Smart working seeks to become an important technological innovation within the employment contract, modifying concepts that until a few decades ago seemed indisputable.

### Palabras claves:

Smart working – Subordinación – Herramientas tecnológicas

### Keywords:

Smart working – Subordination – Technological tools

### Sumario:

1. Introducción – 2. Fundamentos jurídico-legales del smart working – 3. La subordinación y el poder de dirección del empleador en el smart working – 4. La tutela de la salud y de la seguridad en el trabajo en el working – 5. Algunas semejanzas y diferencias con el trabajo a domicilio y el telegrafo – 6. Conclusiones – 7. Bibliografía

\* Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Industriales por la Universidad de Milán, con posgrado en Perfeccionamiento y Alta Especialización en Derecho Laboral por la Universidad de Milán (no sé dónde ponerlo). Doctorando del PhD en Ciencias Jurídicas por La Sapienza-Universidad de Roma. Es profesor de la Universidad de Milán. Contactos: irving.rojas@unimi.it, irving.rojas@uniroma1.it. Agradezco a mi Maestro, Prof. Dr. Giuseppe Ludovico, por sus enseñanzas y guía. "Lo que se aprende, si no se comparte, se pierde".

## 1. Introducción

El Derecho del Trabajo es, por su naturaleza, permeable a los impactos provenientes del contexto socioeconómico en los cuales se mueven los países y, estando estrechamente relacionado con el ordenamiento jurídico, debe empeñarse en renovarse constantemente, redefiniendo sus propios conceptos, atendiendo a los cambios que vienen sucediendo, pudiendo de este modo contribuir de manera muchos más eficiente en la producción de sistemas normativos laborales más acordes con las necesidades que requieran las sociedades en la actualidad.

Contrario a lo que se pensaría, el Derecho del Trabajo no ha establecido principios absolutos que lo rijan, mostrándose desde sus orígenes y en todas las latitudes como una materia convencional y reversible<sup>1</sup>. Es así como, para hacer frente a las transformaciones más profundas que suceden en la realidad, las modificaciones al ordenamiento jurídico laboral terminan por absorber los cambios más importantes que suceden en determinado periodo, en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La globalización y la rápida evolución de la tecnología han determinado una significativa transformación de los viejos paradigmas de forma, tiempo y lugar en el cual se desarrolla el trabajo<sup>2</sup>.

Asimismo, el Derecho del Trabajo, desde los inicios del presente siglo viene sufriendo una “mutación genética”<sup>3</sup>, que propone una trascendental interrogante sobre la capacidad de las históricas instituciones que lo han caracterizado, de mantenerse y regir los actuales fenómenos de transformación de los procesos productivos y de las nuevas modalidades de trabajo<sup>4</sup>.

Partiendo de esta perspectiva es como se entiende la realidad de una parte del Derecho en general, que continúa en constante evolución. En aquel contexto es posible, además del acto de acompañar al cambio, generar que el equilibrio y los niveles de tutela alcanzados puedan ser reformulados.

Actualmente, el Derecho del Trabajo está “más inquieto que nunca” al punto que se interroga sobre su futuro y el de su matriz disciplinaria<sup>5</sup>, en gran parte debido a la nueva organización del trabajo que busca ser más adaptable y eficiente, exigiendo al mismo tiempo marcar distancia de la jerarquización empresarial y obtener una prestación laboral menos pasiva y más activa, donde encuentren espacio formas de autodisciplina y autoorganización.

En este proceso evolutivo, pareciera también que se remodela el concepto de trabajo subordinado, que no gira más entorno al tiempo de trabajo y la retribución, sino entre el trabajo y el resultado final de la prestación. Las nuevas fábricas son más “inteligentes”, tecnológicas e interconectadas, siendo el trabajo del futuro por definición “ágil”, es decir, condicionado a los resultados, ciclos y proyectos.

La organización tradicional del trabajo resulta en estos días poco sincronizada con el proceso evolutivo en curso, por lo que resulta imprescindible un esfuerzo excepcional de actualización del Derecho del Trabajo para garantizar su eficaz participación dentro de este nuevo panorama.

La primera consecuencia que derivaría de ella sería la necesidad de rediseñar el concepto de subordinación, de forma que pueda contemplar nuevos modelos de organización en los cuales el trabajador pueda ejecutar, en modo deslocalizado y autoorganizado, su propio trabajo, asumiendo la responsabilidad por el resultado final de la prestación laboral que ejecuta.

1 Así, Adalberto Perulli, “Il contratto a tutela crescenti e la Nاسpi; un mutamento di “paradigma” per il diritto del lavoro?”, *a tutela crescenti e Nاسpi*, L. Fiorillo, A. Perulli (a cura di), (Torino: Giappichelli, 2015), 4; que, sobre este punto, reitera lo que es sostenido por Gerard Lyon-Caen, el cual, evocando al filósofo Giambattista Vico, define al Derecho del Trabajo como una “Pénélope devenue juriste”, y de Simon Deakin, que en términos de soluciones la disciplina juslaborista debe responder a un “space-and time-specific”.

2 Al respecto cfr. Gerald F. Davis, “After the Corporation”, *Politics & Society*, Vol.41, Nº 2 (June 2013): 283-308.

3 Massimo D’Antona, “La subordinazione e oltre: una teoria giuridica per il lavoro che cambia”, *D’Antona - Opere*, Vol. 3, Tomo III, Bruno Caruso y Silvana Sciarra, eds, (Milano: Giuffrè editore, 2000), 1222; el cual, en la búsqueda de las razones socioeconómicas que han llevado a la crisis de la tradicional noción de subordinación, observa en la caída del modelo fordista, un modo de organización del trabajo que se relaciona estrechamente con una idea de subordinación que hemos profundamente interiorizado, la subordinación como una coordinación espaciotemporal rígida y una continuidad en la ejecución de la prestación. La subordinación, como hetero dirección fundada sobre sus elementos de jerarquización y autocracia empresarial, ha sido la otra cara de un modelo de organización que no ha sido el único, pero que también ha estado presente.

4 Así, Raffaele De Luca Tamajo, “Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l’emersione del “lavoro coordinato””, in *Arg. Dir. Lav.*, 1997, 41, resalta, como el derecho del trabajo después de haber conseguido, en el curso de todos estos siglos, la plena identidad y autonomía científica y el completo desarrollo de sus propias normas, ha sido llamado imperiosamente a redefinir su propio objeto, sus propios límites, así como su metodología de imputación de los regímenes garantistas.

5 Adalberto Petrulli, “L’idea di diritto del lavoro, oggi”, *diritto del lavoro, oggi, In ricordo di Giorgio Ghezzi*, Adalberto Petrulli, ed (Padova: Cedam, 2016), XLI, el cual observa que bajo el formidable empuje emocional e ideológico de la gran crisis económica el Derecho del Trabajo está atravesando una fase de cambio radical que afecta a todos los componentes de su histórico modelo.

## 2. Fundamentos jurídico-legales del smart working

El smart working es una forma de ejecución del contrato de trabajo subordinado que intenta dar respuesta a las nuevas necesidades que acarrea la modernidad<sup>6</sup>, regulando, siempre dentro del área del trabajo subordinado, una particular modalidad de ejecución de la prestación laboral, la cual se funda básicamente en función al cumplimiento de proyectos y objetivos, ejecutando sus prestaciones solo en parte al interior del centro de labores. Es importante añadir que cuando nos referimos a “centro de labores” debemos de entender a cualquiera de las sedes en las cuales el empleador tenga la titularidad del bien o ejerza sobre el algún dominio.

Si bien el smart working aparece en el sistema normativo italiano con la dación de la Ley N° 81/2017<sup>7</sup>, este ya se encontraba presente en el entorno laboral de aquel país años antes de la promulgación de la referida ley, teniendo una manifestación inicial en el ámbito de la administración pública<sup>8</sup>, así como fue objeto de experimentaciones previas a nivel de la contratación colectiva<sup>9</sup> y a acuerdos individuales estipulados entre los empleadores y los trabajadores.

Entonces, podría entenderse que no era indispensable la emisión de una norma legal especializada para recurrir a dicho acuerdo de ejecución del contrato de trabajo. A pesar de ello, el legislador italiano supo intervenir en el tema con el objetivo claro de “aumentar la competitividad y facilitar la conciliación entre los tiempos de vida y de trabajo”<sup>10</sup>, probablemente consciente de que la indicación de ciertas reglas podría favorecer aún más al uso de este instrumento al interno de la relación laboral, especialmente en empresas de menores dimensiones, que carecieran de una contratación colectiva de nivel empresarial<sup>11</sup>.

Así, el artículo 18 de la Ley N° 81/2017 define legalmente al *smart working* como:

*“Aquella modalidad de ejecución del contrato de trabajo subordinado establecida mediante acuerdo entre las partes, incluso con formas de organización por fases, ciclos y objetivos, sin vínculos precisos de jornadas o de lugar de trabajo, con la posibilidad de la utilización de herramientas tecnológicas para el desarrollo de las actividades laborales. La prestación laboral se lleva a cabo, en parte al interno y en parte al externo del centro de trabajos, sin una ubicación fija, dentro de los límites máximos de la jornada de trabajo diarias y semanales, derivadas de la ley y la negociación colectiva.”*

Como se aprecia, el legislador ha tenido la plena intención de eliminar cualquier duda respecto a la calificación correcta del smart working y con la emisión de la normativa que la regula habría buscado no afectar las categorías fundamentales del Derecho del Trabajo, limitándose a establecer que las relaciones laborales subordinadas puedan ser realizadas según esquemas más modernos y actuales<sup>12</sup>, que lo hagan adecuado incluso también en las relaciones de trabajo en donde el espacio y tiempo de ejecución no sean elementos característicos o determinantes.

En particular, lo que distingue la modalidad de ejecución del smart working con las ejecuciones propias del contrato subordinado estándar es el hecho de que el primero no está sujeto a límites de tiempo específico (claro está, dentro de los límites de la duración máxima de la jornada de trabajo previstas por la ley o por los

6 Modernidad que se manifiesta en varios aspectos, como el incremento de la competitividad o facilitar la conciliación entre los tiempos de vida y de trabajo; al respecto cfr. Luigi Fiorillo, “Il lavoro agile, continua il processo di ridefinizione del diritto del lavoro”, *el lavoro autonomo e del lavoro agile*, Luigi Fiorillo y Adalberto Perulli, eds (Torino: G. Giappichelli editore, 2018), 169-170.

7 Introcudido legalmente en Italia por el artículo 18 de la Ley N° 81/2017, de fecha 22 de mayo de 2017, bajo la denominación de “lavoro agile”. A menudo, los contratos colectivos antes de la dación de la referida norma rara vez usaban dicha denominación, hacían más bien referencia al *smart working* tanto como al *flexible working* para indicar las formas de flexibilidad espacio-temporal de las prestaciones laborales; para un mayor análisis etimológico cfr. Carla Spinelli, “Il lavoro agile tra “virtuale” e “reale””, en *Tecnología Digitali e Lavoro Agile*, (Bari: Cacucci editore, 2018), 85-86

8 Además de ello, se considera que lo dispuesto por la Ley N° 81/2017 había sido precedido por lo establecido en el artículo 14 de la Ley N° 124 de fecha 7 de agosto de 2015, que en tema de administración pública señala que “Las instituciones públicas... adoptan medidas organizativas destinadas a establecer objetivos anuales para la implementación del teletrabajo y la experimentación, tutelando también el bienestar familiar, de las nuevas modalidades espacio-temporales de desarrollo de actividades laborales”.

9 Para una mayor profundización respecto a las contrataciones colectivas estipuladas ante de la vigencia de la Ley N° 81/2017 v. Michele Tiraboschi, Emanuele Dagnino, Paolo Tomassetti, Clara Tourres, “Il “lavoro agile” nella contrattazione collettiva oggi”, *Adapt WP*, n. 2/2016. Sobre el mismo punto Matteo Verzaro, “Il lavoro agile o smart working”, en *Osservatorio Contrattazione collettiva*, Ginevra Galli, Stefano Cairoli, *Rivista Giuridica del Lavoro - Osservatori Online* 3 (2017): 88. [https://www.ediesseonline.it/wp-content/uploads/2018/09/Rgl-3\\_2017\\_Osservatori-online.ONLINE-1.pdf](https://www.ediesseonline.it/wp-content/uploads/2018/09/Rgl-3_2017_Osservatori-online.ONLINE-1.pdf)

10 Consideración expuesta en el primer párrafo del artículo 18 de la Ley N° 81/2017.

11 Luisa Monterossi, “Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive”, *nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, Matteo Verzaro, eds. (Napoli: Jovene Editore, 2018), 23-24.

12 Las características del smart working se ubica dentro de las herramientas de flexibilidad laboral. Por lo tanto, la Ley N° 81/2017 se engrana perfectamente con las anteriores disposiciones que, a partir de 2012, se han venido fijando como objetivo atenuar la rigidez relacionada con las fases del constitución, desarrollo y culminación del contrato de trabajo, respondiendo principalmente a las solicitudes del sector empresarial italiano.

contratos colectivos), ni de la referencia a un lugar de trabajo preestablecido, ya que la prestación laboral puede realizarse incluso fuera de la empresa, sin un lugar fijo<sup>13</sup>.

Como hemos señalado el legislador italiano no ha buscado identificar en el smart working una nueva tipología contractual: se trata en vez de una modalidad, un acuerdo, una cláusula que introduce, al mismo tiempo o después de la suscripción del contrato, elementos de flexibilización en la ejecución de la prestación laboral, que no parecería llegar a incidir en la causa del contrato, que permanecería ser siempre aquella del trabajo subordinado. Así, el acuerdo sobre la modalidad del smart working es un acuerdo adicional al contrato de trabajo, que no lo reemplaza, sino que lo acompaña, a fin de regular los aspectos específicos que la ley otorga a la voluntad de las partes, donde estos pueden optar por el desempeño del trabajo según las modalidades propias del smart working<sup>14</sup>.

Es por lo que el *acuerdo individual* representa el eje de la normativa, que el legislador ha tenido a bien confiar a la libre determinación del empleador y del trabajador, pero dentro de los límites de algunos principios inderogables. Por ello, una característica imprescindible del smart working, como lo ha establecido el citado artículo 18 de la Ley N° 81/2017, es justamente el *acuerdo individual*, del cual el artículo 19 de la referida norma delinea los requisitos esenciales: el objeto, referido a "la ejecución de la prestación laboral desarrollada al exterior del centro de labores", incluso con respecto a las formas de ejercicio del poder directivo del empleador y de las herramientas utilizadas por el trabajador, la forma escrita *ad probationem* y "a efectos de una regulación administrativa" y la libre rescisión (o con causal de rescisión pactada al vencimiento).

La primera consecuencia de tal afirmación es la constitución de la modalidad de ejecución en forma "smart"<sup>15</sup>, por lo tanto, no puede ser impuesta al trabajador, es decir, su aplicación no se puede fundar en el ejercicio de una imposición unilateral del empleador.

Si bien el acuerdo del smart working puede, en principio, referirse a la ubicación del tiempo y el lugar de la ejecución de la prestación laboral, no está claro si se podría o debería afectar necesariamente ambos<sup>16</sup>.

Desde un enfoque sistemático, el acuerdo debe en primer término identificar con precisión las funciones que el trabajador va a desarrollar al interior del centro de trabajo y cuales deberá ejecutar fuera de tal perímetro. De hecho, el artículo 18 de la Ley N° 81/2017 prevé que al menos una parte de las actividades laborales sean desarrolladas al interior de la empresa. La ley no establece una "cantidad" mínima de trabajo a desarrollarse dentro del centro laboral, así como tampoco no fija criterio alguno al respecto; más bien otorga tácitamente a las partes la posibilidad de establecer conjuntamente la distribución de tales actividades.

El acuerdo también debe especificar las herramientas e instrumentos tecnológicos que el trabajador utilizará para realizar su prestación, con respecto a lo cual el empleador es responsable de la seguridad y del buen funcionamiento<sup>17</sup>.

La determinación previa de lo que se ejecutará "dentro" del centro de labores de aquello que se efectuará "fuera" de ese recinto es de fundamental importancia, en cuanto es este el elemento que caracteriza al smart working, la posibilidad para ambas partes de efectuar el trabajo a distancia, sin que la delimitación geográfica de la sede empresarial deba coincidir necesariamente con el espacio físico de la prestación laboral.

13 Elena Gramano, "L'accordo sul lavoro agile: forma e contenuto", *breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi (a cura di) (Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018), 506.

14 Giuseppe Santoro-Passarelli, "Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione" [WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona". IT-327/2017], 7.

15 V. *Smart*: intelligent, or able to think and understand quickly in difficult situations. <https://dictionary.cambridge.org>

16 En este sentido, si bien la primera parte del párrafo primero del citado artículo 18 afirma la ausencia de "vínculos precisos de jornadas o de lugar de trabajo", la segunda parte establece que el rendimiento del trabajo se lleva a cabo "en parte al interno y en parte al exterior del centro de trabajos, sin una ubicación fija" y, en cualquier caso, dentro de los límites máximos diarios y semanales de la jornada de trabajo. Refiriéndose los dos enunciados a la prestación en modalidad de smart working, estas disposiciones resultarían contradictorias, dado que el acuerdo podría referirse solo a la jornada de trabajo y no al lugar, en relación con una prestación que esté sujeta a ciertos límites temporales (asumiendo que la ejecución de la prestación se efectuó dentro de los límites máximos). Y así, según la primera parte, el acuerdo también podría referirse solo al lugar y no a la jornada de trabajo, mientras que, para la segunda, la ejecución de la prestación debe claramente efectuarse en parte afuera del centro de labores; al respecto v. Stefano Cairoli, "La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: Sovrapposizioni e possibili distinzioni", *agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, Matteo Verzaro, eds (Napoli: Jovene editore, 2018), 3-5.

17 Al respecto cfr. Antonio Preteroti, "La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile", *breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi, eds (Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018), 553-620.

Sin embargo, es evidente que no solo la distancia física del trabajador puede plantear problemas que el legislador intenta resolver *ex ante*, imponiendo a las partes a que acuerden por escrito la modalidad de ejecución de la actividad que el trabajador podrá desarrollar fuera del centro de laborales y, como corresponde, también de aquellas que se supone serán ejecutadas al interior de la sede laboral.

De hecho, a partir que el trabajo pueda *habitualmente* desarrollarse fuera de los espacios empresariales implica un riesgo de confusión y sobreposición entre las actividades laborales y las actividades personales, entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso o de no trabajo. Por lo tanto, la identificación exacta de las prestaciones laborales a desarrollarse fuera del centro de trabajo resulta fundamental para delimitar el campo de responsabilidad del trabajador, así como los límites temporales para la ejecución de su actividad laboral.

Asimismo, el poder de dirección del empleador se puede ejercer únicamente con referencia a las actividades laborales que realiza el trabajador, pero, precisamente, el hecho de que se realicen fuera del espacio de control natural del empleador requiere que el ejercicio de este poder directivo se delimite y module apropiadamente. Por lo tanto, la determinación de las prestaciones a realizar fuera de las instalaciones de la empresa es un presupuesto lógico para definir también la modalidad del ejercicio del poder de dirección del empleador.

De hecho, se debe enfatizar que este poder podrá ser legítimamente ejercitado por el empleador, a condición de que se haya definido exactamente en el acuerdo las actividades que se ejecutaran como prestaciones laborales fuera del centro de trabajo. La posible o, quizás, inevitable combinación entre la vida laboral y la vida privada, cada vez que la prestación se realice en lugares distintos a la sede empresarial impone, inevitablemente, que las partes definan los límites de una y de otra, con la finalidad de evitar que la legítima injerencia del empleador en el desarrollo de las prestaciones laborales acarreen ocasiones de injerencia en la esfera personal del trabajador<sup>18</sup>.

Como se aprecia, la Ley N° 81/2017 se disocia de las otras precedentes reformas legislativas, porque presenta una “doble alma” que la excluye de la posibilidad de situarla únicamente dentro de una connotación *pro-business*.

La ejecución del contrato laboral en modalidad de smart working tiene un doble objetivo: por un lado, representa una oportunidad para aumentar la competitividad de la empresa, y por el otro, satisfacer las necesidades del trabajador, permitiéndole mejorar la integración entre su esfera privada y su esfera profesional. El trabajador durante las jornadas laborales ejecutadas en modalidad de smart working no está obligado a ir al centro de trabajo asignado, pero cumple con la obligación de trabajar en un lugar fuera de las instalaciones de la empresa, determinado de forma unilateral por él. Además, no está sujeto a obligaciones en materia de horarios de trabajo precisos, salvo el cumplimiento de las jornadas diarias y semanales máximas definidas por la ley y la negociación colectiva.

Es bueno destacar que la referida norma no impone una necesaria coexistencia de los dos objetivos. Las partes, en función de la organización productiva y el tipo de actividad realizada, podrán optar por indicar solo uno de ellos dentro del acuerdo. Sin embargo, a menudo se pueden vincular mediante un nexo de complementariedad, donde se tenga en cuenta la existencia de una estrecha relación entre el bienestar del trabajador y la productividad empresarial, que también se relaciona con el smart working, el cual se encuentra incluido en la amplia categoría del bienestar social en la empresa (*welfare aziendale*)<sup>19</sup> o con mayor precisión, una forma de bienestar organizacional (*welfare organizzativo*). La posibilidad de que el trabajador pueda gestionar el espacio y el tiempo de trabajo de forma independiente permite a este último combinar de manera más satisfactoria las dimensiones de su vida privada y profesional; y a su vez, la consiguiente mejora del clima laboral puede estimular su productividad.

<sup>18</sup> Gramano, “L'accordo sul lavoro agile...”, 510-511.

<sup>19</sup> Conocido en Italia como *welfare aziendale*, no tiene una definición legal, ni se ha establecido por la doctrina un concepto unánime. Algunos autores tienden a acoger una noción amplia que comprende el conocido *welfare organizzativo*; v. en este sentido, F. Maino, G. Mallone, “Welfare aziendale, contrattuale, territoriale: trasformazioni in atto e prospettive di sviluppo”, in *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, T. Treu (a cura di), (Milano: Ipsoa, 2016), 94. Otros autores proponen una definición más restrictiva, la que hace coincidir el área de *welfare* con la línea trazada por los fines señalados en la legislación tributaria; al respecto cfr. A. Maresca, *Lectio Magistralis sul welfare aziendale. Aspetti normativi*, in [http://www.fondazione-isper.eu/video/Lectio\\_Maresca\\_Welfare\\_Lectio.html](http://www.fondazione-isper.eu/video/Lectio_Maresca_Welfare_Lectio.html).

Así, el smart working pareciera favorecer la relación de la estrategia denominada *win win*<sup>20</sup>; en tanto que las ventajas de las que goza el trabajador en términos de integración entre la vida privada y profesional están acompañadas por los beneficios considerables que obtiene el empleador, que puede presumir de contar con empleados más eficientes, responsables y leales, e incluso puede hacer uso de una estructura arquitectónica empresarial menos costosa, bajo el perfil de gestión de espacios<sup>21</sup>.

### 3. La subordinación y el poder de dirección del empleador en el smart working

El concepto de subordinación se funda sobre la prerrogativa del empleador de dirigir unilateralmente la actividad laboral, según la tradicional concepción jurídica italiana, el poder de dirección del empleador (*eterodirezione*) es aquel que distingue en definitiva un trabajo subordinado de uno independiente o autónomo<sup>22</sup>. Y ahora, a la luz de la normativa respecto al smart working, ambas partes están llamadas a establecer conjuntamente la modalidad según la cual el empleador estará legitimado a ejercitar su poder directivo.

La referencia a la posibilidad de organizar el smart working incluso “*por fases, ciclos y objetivos*”, no pareciera excluir la naturaleza subordinada de la relación laboral, sino que pone en medio del debate sí, con esta modalidad, el legislador ha buscado introducir un nuevo tipo de concepto de trabajo subordinado o si se trata simplemente de una confirmación de una línea ya iniciada de *desestandarización* del concepto<sup>23</sup>.

Tratándose de una relación laboral subordinada típica, el empleador no tendría alguna necesidad de establecer en el contrato individual las “formas” de ejercitación de su poder directivo, en cuanto, siendo el titular de un prerrogativa jurídico-legal, bien podría unilateralmente decidir tanto el contenido, y a mayor razón, las formas de ejercitación de dicho poder, simplemente comunicando al trabajador las modalidades de las que hará uso de sus prerrogativas cuando este último realice la prestación fuera de las instalaciones de la empresa. En ese sentido, no se explica por qué las formas de control y las modalidades ejecutivas de poder directivo también se delegan al acuerdo entre las partes, en clara discordancia con lo que sucede en la tradicional concepción que se tiene de la relación laboral, en la cual tales aspectos son, a lo más, objeto de la negociación colectiva, pero ciertamente no de la negociación individual.

Por el momento, se puede establecer la tesis que el smart working representaría una tipología especial del trabajo subordinado, que presenta una variante causal de tipo legal, enriqueciéndose con aspectos irreducibles al normal compromiso contractual del cual el artículo 2094 del Código Civil italiano, señala bajo el perfil de los intereses, y en particular, del interés a la definición de las formas de ejercicio del poder empresarial en vista de una mejor conciliación entre los tiempos de vida y de trabajo, es decir, nos presenta una inédita corresponsabilidad del sujeto que se encuentra en estado de sujeción (el trabajador subordinado) en la definición de las modalidades con las que se implementa la dimensión activa de la relación (el ejercicio de los poderes de dirección del empleador); del interés a la definición contractual y, por lo tanto, acordando las modalidad con las cuales las prerrogativas del empleador se deberán actuar en el momento en el cual el trabajador ejecute la prestación “*desintermediándose*” del lugar de trabajo estándar, esto es, en forma diversa a la normal inserción en la organización empresarial.

Esta subordinación parcialmente “compartida” a través del contrato individual no expresa en absoluto una contradicción en sus propios términos. Además, pareciera ser concordante con las tendencias evolutivas más generales del trabajo subordinado, cada vez menos caracterizado por esquemas jerárquicos y unilaterales de organización del trabajo, y con la evolución de la noción de poder en el ámbito de la teoría general, que registra una pérdida del carácter discrecional de los derechos potestativos<sup>24</sup>, ambos con una visión “procedimental” de la subordinación en el ámbito de las relaciones laborales, como en el caso del smart working, caracterizado por una notable capacidad proactiva del trabajador.

20 Sobre la denominada teoría de las ventajas acumulativas (*yo gano, tú ganas*), relacionadas al bienestar laboral, cfr. Bruno Caruso, “The bright side of the moon: politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale”, *Rivista italiana di diritto del lavoro* 2 (2016), 180.

21 Monterossi, “Il lavoro agile...”, 24-26.

22 Para una mayor referencia cfr. Lodovico Barassi, *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, (Milano: Società Editrice Libreria, 1901); Francesco Santoro-Passarelli, *Nozioni di diritto del lavoro*, 16ª Ed., (Napoli: Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene: 1964); Luigi Mengoni, “Il contratto di lavoro nel diritto italiano”, en *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della C.E.C.A.*, Gerhard Boldt, et al, eds. (Milano: Dott. A. Giuffrè editore, 1966), 43; Luigi Mengoni, “Il contratto individuale di lavoro”, *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.* N° 86 (2000), 97; Matteo Dell’Olio, “La subordinazione nell’esperienza italiana”, in *Arg. Dir. Lav.* N° 3 (1998) 697; Luciano Spagnuolo Vigorita, *Subordinazione e diritto del lavoro: Problemi storico-critici* (Napoli: Morano editore, 1967).

23 Al respecto cfr. Giuseppe Santoro-Passarelli, “Lavoro eterorganizzato, lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un’impresa in via di trasformazione”, en *WP C.S.D.L.E. “Massimo D’Antona” IT* (2017), 327: 9. <http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Lavoro-eterorganizzato-coordinato-agile-e-il-telelavoro-un-puzzle-non-facile-da-comporre-in-unimpres/5629.aspx>

24 Al respecto cfr. Attilio Guarneri, “Diritti soggettivi (categorie di)”, *Dig. Disc. Priv.*, V, Torino (1989): 452 y ss.

En esta perspectiva, el perfil causal del contrato se alejaría de aquel típico legal del artículo 2094 del Código Civil italiano, que parecería más funcional para un conjunto diferente de intereses involucrados, y en particular para la realización de una nueva visión de la organización del trabajo, orientada a “estimular la autonomía y la responsabilidad de los trabajadores y a lograr una mayor conciliación entre los tiempos de vida y de trabajo”<sup>25</sup>.

El Derecho del Trabajo, tradicional punto neurálgico para el intercambio entre capital y trabajo, resulta más afectado que otras ramas del Derecho por los continuos cambios en los sistemas económicos, especialmente cuando se tratan de cambios estructurales, con mucha más razón si estos están conectados con los procesos de transformación de la tecnología a emplearse en el desarrollo de las actividades laborales.

Ante los nuevos desafíos impuestos por la digitalización, en lugar de efectuar aquella “fuga de la subordinación”<sup>26</sup> que también había sido propuesta por parte de la doctrina, habría decidido permanecer fiel en sí misma, es decir a la idea de trabajo subordinado como aquella columna sobre la que descansa toda la normativa laboral. La estrategia, entonces, radica en “descongestionar” la noción de subordinación, para evitar que continúe siendo concebida como “la sombra chinesca de la prestación laboral derivada del contrato”, bajo el presupuesto que una sola definición, un solo concepto, caracterizado sobre todo por la privación de un valor (la falta de autonomía), no puede dirigir la creciente diversificación de los fenómenos normativos que se encausan en las relaciones laborales<sup>27</sup>.

Así, la Ley N° 81/2017, nos proporciona un modelo “smart” de trabajo subordinado que, al eliminar algunos elementos de rigidez de la tipología contractual tradicional, nos permite configurar las modalidades de ejecución de la prestación laboral en relación con las exigencias de la organización empresarial en la que el trabajo se desarrolla.

La valorización de la autonomía individual a través del prioritario reconocimiento en el acuerdo del smart working se convierte por esto en la clave para la modernización de una tipología contractual, la del trabajo subordinado, diseñada por el artículo 2094 del Código Civil italiano, que ha mostrado una extraordinaria capacidad de soporte a lo largo del siglo pasado<sup>28</sup>.

Pero no cabe duda de que, en este proceso de reacondicionamiento de la autonomía contractual, todos los sujetos involucrados están llamados a una prueba de responsabilidad. Porque solo a través de una equilibrada negociación de los intereses que cada una de las partes ponga en juego, irá tomando forma la revolución organizacional que el smart working pretende realizar<sup>29</sup>.

De lo contrario, desapareciendo el entusiasmo inicial que acompaña a cada cambio legislativo de este tipo, el Derecho del Trabajo habrá perdido, una vez más, la oportunidad de aprovechar los desafíos que trae consigo los cambios, sin negarse a sí mismo<sup>30</sup>.

25 En tal sentido, con referencia al sector público, el Presidente del Consejo de Ministros de Italia emitió la Directiva N° 3/2017 en materia de smart working; Adalberto Perulli, “Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lav. En *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi, eds (Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018), 56-59. [http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva\\_lavoro\\_agile.pdf](http://www.funzionepubblica.gov.it/sites/funzionepubblica.gov.it/files/Direttiva_lavoro_agile.pdf)

26 La expresión se la debemos a Francesco Liso, “La fuga dal diritto del lavoro”, *Rivista Industria e Sindacato* 28 (1992): 1 y ss.

27 Massimo D’Antona, “I mutamenti del diritto del lavoro ed il problema della subordinazione”, B. Caruso, S. Sciarra (a cura di), *Massimo D’Antona - Opere*, Vol. 3, Tomo III, Bruno Caruso y Silvana Sciarra, eds, (Milano: Giuffrè editore, 2000), 1206, quien desarrolla la idea del trabajo como “instituto jurídico, como estructura sintetizadora de los fenómenos normativos relacionados con la integración del trabajo humano en los procesos de producción y en las organizaciones, no solo en el marco de un contrato típico, sino en todo el espectro de las relaciones jurídicas dentro de las cuales se realiza. Sobre este punto también cfr. Ancora Vallebona, “Nuove forma di lavoro tra subordinazione, coordinazione e autonomia”, Intervento, en *Atti del Convegno tenuto a Roma (27 maggio 1996)*, (Bari: Cacucci editore, 1997).

28 Sobre la oportunidad de defender la prioridad de la categoría de la subordinación se recomienda v. Dell’Olio, “La subordinazione...”, 697, el cual analizando la crisis de la categoría de la subordinación descrita por el artículo 2094 del Código Civil, efectuaba una hipótesis para superar “junto, y no con la renuncia, al concepto que hasta ahora en Italia y para la Italia, constituye la clave”; análogamente véase también Raffaele De Luca Tamajo “Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro”, *Arg. Dir. Lav.* 2 (2005): 467 y ss., que define la subordinación como “el hilo conductor o el elemento estructural del andamiaje sobre el que se apoya el Derecho del Trabajo y desde el cual es prudente no desvincularse incluso en las siguientes fases evolutivas de la materia, bajo la pena de perder esa coherencia mínima que debe salvaguardarse incluso en épocas de un triunfante y respaldado nihilismo jurídico”.

29 Sobre la calificación del concepto de organización como una función propia del contrato de trabajo adecuado es la referencia a Mattia Persiani, *Contratto di lavoro e organizzazione*, (Padova: Cedam, 1966), 266; según el cual “el interés del empleador que asume relevancia sobre el plano jurídico es el interés en la coordinación de la actividad del trabajador”, que corresponde “al resultado esperado por el empleador porque, por un lado, en el plano formal expresa el resultado material de la actividad laboral y, por otro lado, ejecutadas las prestaciones a través de las simples contribuciones individuales de cada uno de los trabajador, aportan en su conjunto al resultado total de la organización del trabajo, permite así la satisfacción del interés del empleador”.

30 Michel Martone, “Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento”, *breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi, eds. (Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018), 468-470.

Es claro que el smart working no es una nueva tipología contractual<sup>31</sup>, sino un modo de ejecución del contrato de trabajo<sup>32</sup>, entonces, es del todo funcional que la normativa que la rige sea aquella propia del trabajo subordinado, basado en sus fuentes principales: la ley, el contrato colectivo y el contrato individual; es en tal ámbito que, tratándose de definir las formas organizativas del contrato en la combinación entre el desarrollo de las prestaciones *intro/extro* centro de trabajo, aparece igualmente funcional la valorización del acuerdo individual, fuente principal que ha caracterizado la intervención legislativa sobre el smart working.

En materia de ejercicio del poder de control y disciplinario sobre el smart working, la referida Ley N° 81/2017 no establece excepción alguna a lo ya regulado<sup>33</sup>. De hecho, se dispone que el ejercicio de dicho poder tendrá lugar según las reglas y modalidades definidas por el acuerdo individual, el cual se encuentra ya habilitado a prever formas de ejercicios del poder de dirección y a definir la instrumentalización a utilizar por el smart worker al externo del centro de labores.

Sin duda, es extraña la referencia que se hace a la fuente del acuerdo individual para la definición del poder de dirección *unilateral* del empleador, tanto que permite sugerir que los contratos individuales, más allá del consentimiento expreso del trabajador, en su mayoría tendrán solo una función *declarativa* de la modalidad de ejecución del poder de dirección ya establecido por el empleador.

Aún se evidencia un marco legal que es leal al carácter “subordinado” de la prestación laboral en el smart working, donde el ejercicio del típico poder de dirección del empleador, aunque establecido y confirmado por el legislador, podría presentarse de diversa forma en el contrato individual, en función de la modalidad organizacional del trabajo definida por ciclos y objetivos, en la cual la prestación laboral puede salir del perímetro del centro de trabajo, interactuando de manera remota con la organización y por lo tanto, también necesariamente con las prerrogativas y los poderes que tiene el empleador<sup>34</sup>.

Retornado a lo especificado por el artículo 21 de la Ley N° 81/2017, la novedad más relevante de esta norma es que el legislador italiano ha otorgado a la autonomía contractual de las partes la regulación de la relación laboral, en el sentido que el empleador deberá especificar (con manifiesta aceptación del trabajador)<sup>35</sup>, de qué modo ejecutará su poder de dirección, como ejercerá el control y que comportamientos resultaran relevantes para los fines disciplinarios. Como se aprecia no son aspectos simples de formalizarse y eventualmente de probarse en caso de un presunto conflicto de intereses

#### 4. La tutela de la salud y de la seguridad en el trabajo en el smart working

Entre los puntos más críticos de la legislación italiana en materia de smart working está el referido a la tutela de la salud y la seguridad en el trabajo, sea por la ausencia a la referencia espaciotemporal de la prestación laboral, sea por la presencia de una normativa demasiado genérica (con implícitas referencias al contrato individual y colectivo).

Al respecto, el párrafo primero del artículo 22 de la Ley N° 81/2017 dispone que:

*“El empleador garantiza la salud y la seguridad del trabajador que desarrolla la prestación en modalidad de smart working y para tal fin hace entrega al trabajador y al representante de los trabajadores para la seguridad, con vigencia al menos anual, una carpeta informativa en la cual son individualizados los riesgos generales y riesgos específicos relacionados a la particular modalidad de ejecución de la relación laboral”.*

31 Al respecto cfr. Eufanio Massi y Roberto Camera, “Il lavoro agile dopo la riforma”, *Dir. prat. lav.* N° 28 (2017): 1727; Lisa Taschini, “Smart working: la nuova disciplina del lavoro agile”, *Mass, giur. lav.* N° 6 (2017): 382.

32 Cfr. Vito Pinto, “La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del Jobs Act e sul lavoro agile”, *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* Anno LXVI, N° 2 (2016): 367; para quien, el desarrollo del trabajo al interior del centro de labores es solo una manifestación socialmente típica de la subordinación, que “hace a esta última visible y reconocible sobre el plano práctico”. Santoro-Passarelli, “Lavoro eterorganizzato...”, 12; manifiesta que la normativa correspondiente al smart working “amplia o de cualquier modo modifica la noción de subordinación al que se refiere el artículo 2094 del Código Civil porque termina por limitar sensiblemente el ejercicio unilateral del poder de dirección, propio de la organización fordista y jerárquica (artículo 2086)”.

33 El artículo 4 de la Ley 20 de mayo 1970, n. 300, ya prohibía al empleador el uso de herramientas audiovisuales o similares para la finalidad del control a distancia del trabajador, añade la norma que, si por motivos de producción, organización o seguridad se requiera de la instalación de estas herramientas, solo podrán ser instaladas previo acuerdo con el sindicato.

34 Sandro Mainardi, “Il potere disciplinare e di controllo sulla prestazione del lavoratore agile”, en *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Luigi Fiorillo y Adalberto Perulli, eds. (Torino: G. Giappichelli editore. 2018), 214-215.

35 Al respecto cfr. Alessandro Bellavista, “Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza”, *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi, eds. (Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018), 626-627, quien se detiene sobre la novedad de lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley N° 81/2017 y sobre el hecho que el legislador, teniendo en cuenta la fuerte flexibilidad espaciotemporal que suscita el smart working, considera razonable la participación del trabajador en la elección de las modalidades concretas de control, como también en la definición de las eventualmente conexas infracciones disciplinarias, en atención al segundo párrafo del referido artículo.

Es claro que la norma se refiere tanto a la prestación laboral realizada dentro del centro de labores como la cual se ejecuta fuera del local de la empresa. Sin embargo, mientras que para la primera no pareciera subsistir crítica o cuestionamiento particular<sup>36</sup>, mayores dudas surgen con referencia a la segunda forma de prestación.

En ese sentido, el smart working aparece necesariamente conexas a la más genérica tipología del “trabajo a distancia”<sup>37</sup>; así, el décimo párrafo del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 81/2008, Texto Único sobre la Salud y la Seguridad en el Trabajo<sup>38</sup>, prevé que:

*“Al fin de verificar la correcta aplicación de la normativa en materia de tutela de la salud y de la seguridad por parte del trabajador a distancia, el empleador, las representaciones de los trabajadores y la autoridad competente tienen acceso al lugar en el cual viene siendo desarrollada la actividad laboral en los límites de la normativa nacional y de la contratación colectiva, debiendo tal acceso estar subordinado al preaviso y al consentimiento del trabajador cuando la prestación sea desarrollada en su domicilio. El trabajador a distancia puede solicitar inspecciones”*

Como se aprecia, las disposiciones evidencian muchas incertidumbres respecto a la tutela de la salud y la seguridad en el trabajo, más aún en el caso en las cuales la sede externa no sea identificada previamente en el acuerdo individual y el trabajador sea libre de escoger el lugar (e incluso la localidad) desde donde ejecutará la prestación, siendo esto último, coherente con el espíritu del smart working. Desde esta perspectiva, resulta obvia la dificultad para el empleador de garantizar una tutela apropiada, o incluso mínima, en materia de salud y seguridad, a tal punto que no sería extraño apreciar, en algunos casos, una ausencia casi total de dicha tutela, evidentemente, para todo lo que no esté relacionado con funcionalidad de las herramientas tecnológicas asignadas al trabajador, la cual está comprendida dentro del mandato expreso de la ley<sup>39</sup>.

En ese sentido, la generalidad de la norma no parece conducir a una responsabilidad del empleador que vaya más allá de los límites de la razonabilidad. En otros términos, si la elección del lugar de la prestación es puesta a la discrecionalidad del trabajador, no resultaría supponible ninguna responsabilidad al empleador, si no solo la mencionada en el segundo párrafo del artículo 18 de la Ley N° 81/2017<sup>40</sup>.

De lo contrario, el legislador terminaría por introducir en el ordenamiento una responsabilidad objetiva, imponiendo al empleador un (improbable) control sobre el lugar de prestación laboral al externo, que podría ser al mismo tiempo desconocido y variable cada día o, es más, variable incluso en la misma jornada diaria de trabajo.

Por tanto, resulta correcto hacer una lectura lo más sistemáticamente posible de la disposición que limita la responsabilidad del empleador (aparte de resguardar el buen funcionamiento de las herramientas tecnológicas asignadas al trabajador) al interno del centro de labores, pudiendo extenderse la misma a los locales externos, solo en los casos en los cuales estos hayan sido previamente especificados e incluidos en el acuerdo del smart working suscrito con el trabajador.

Otro punto importante, en tanto se relaciona con la salud del trabajador, es el tiempo de ejecución de la prestación. El smart working se caracteriza principalmente por la ausencia de “vínculos precisos de jornadas de trabajo”, debiéndose solo respetar los límites máximos de la jornada de trabajo diaria y semanal<sup>41</sup>,

36 Tratándose de prestaciones laborales “tradicionales” (incluso a lo referido al horario y al lugar de trabajo), se aplican las ordinarias disposiciones en temas de salud y seguridad en el trabajo.

37 Así, la “distancia” ha sido identificada históricamente, sea con los lugares de ejecución de la prestación necesariamente puestos al criterio de la disponibilidad del trabajador, sea con los lugares simplemente ubicados fuera de los confines del centro de trabajo, siendo para el caso del smart working irrelevante el perfil de disponibilidad por parte del trabajador que sería el elemento característico de la tipología del trabajo a domicilio; al respecto cfr. Gabriella Leone, “La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili”, en *La nuova frontiera del lavoro autónomo-agile-occasional*, Doménico Garofalo, ed. (Modena: Adapt University Press, 2018), 472-473.

38 Resuelta aplicable la norma descrita, de manera supletoria, en tanto fue dada con anterioridad a la normativa que regula el smart working y a la referencia específica que se hace al desarrollo de la prestación laboral fuera del centro de trabajo.

39 Dicha interpretación entraría en contradicción con las explícitas previsiones expuestas en el primer párrafo del artículo 22 de la Ley N° 81/2017, que impone al empleador garantizar la salud y la seguridad del smart worker y a este último, el deber de cooperación respecto a la aplicación de las medidas de prevención predisuestas por el empleador para enfrentar los riesgos conexos con la ejecución de la prestación laboral al externo del centro de trabajo. Si la elección del lugar “externo” fuera fruto de una extemporánea decisión del trabajador, la normativa en referencia resultaría sustancialmente letra muerta, al respecto cfr. Leone, “La tutela della salute...”, 475.

40 El segundo párrafo del artículo 18 de la Ley N° 81/2017 reitera un concepto ya expuesto en el Decreto Legislativo N° 81/2008 y de forma general por el artículo 2087 del Código Civil, según el cual el empleador es responsable de la seguridad y del buen funcionamiento de las herramientas tecnológicas asignadas al trabajador para el desarrollo de la actividad laboral, reiterando su contenido en el artículo 22 de la misma ley; al respecto cfr. Francesca Chietera, “Il lavoro agile”, *del lavoro autónomo-agile-occasional*, Doménico Garofalo, ed. (Modena: Adapt University Press, 2018), 354.

41 Respecto a la jornada de trabajo diaria y semanal en Italia, véase, si se considera Irving Rojas Valentino, “La multiperiodalidad de la jornada de trabajo: un enfoque italiano y su aplicabilidad a la problemática del trabajo en horas extras en el Perú”, *Revista Chilena*

derivadas de la ley y de la contratación colectiva, conforme se estipula en el segundo párrafo del artículo 18 de la Ley N° 81/2017.

En otros términos, salvo distintas indicaciones expuestas en el acuerdo individual del smart working, el trabajador que desarrolla la prestación laboral bajo esta modalidad es libre de ejecutarla en los intervalos que prefiera, debiendo siempre respetarse los límites máximos previstos por la normativa y la negociación colectiva<sup>42</sup>.

Si bien existe una libertad del trabajador en el establecimiento del tiempo de ejecución de la prestación, es oportuno cuantificar la jornada de trabajo, como resulta presumible, en sentido opuesto, es decir, a partir del resultado que se obtenga de la necesaria indicación (en el acuerdo individual) del tiempo de reposo del trabajador, entendido como los periodos que no se encuentran incluidos en la jornada de trabajo<sup>43</sup>. Sin embargo, a fin de evitar una dilatación excesiva del tiempo dedicado al trabajo, que favorecería a la confusión entre la vida personal y la vida laboral del trabajador, en perjuicio siempre de la primera, el legislador ha también previsto la estipulación de las medidas necesarias, técnicas y organizativas, que aseguren la desconexión del trabajador de las herramientas tecnológicas del trabajo<sup>44</sup>.

En tal sentido, es preciso indicar que reconocimiento del derecho a la desconexión se traduce en la prohibición de intromisión del empleador en la esfera personal de sus trabajadores, que ciertamente vale la pena valorizar también más allá de los confines del smart working. Por lo tanto, es necesario preguntarse si un derecho similar no puede ser reconocido también respecto de los trabajadores “tradicionales”, que en todo caso hacen un uso prolongado de las herramientas tecnológicas. A pesar del silencio de la ley, la respuesta difícilmente puede ser negativa, no existe una obligación legal para que los trabajadores respondan a correos electrónicos o llamadas de trabajo fuera de la jornada laboral, la eventual desconexión (y, por lo tanto, la falta de respuesta) ciertamente no puede ser sancionado por el empleador.

La disposición expresa del derecho a la desconexión de los smart workers en todo caso tiene una doble y no superficial valía. En primer lugar, el reconocimiento legal de este derecho desincentiva al empleador a contactar al trabajador fuera del horario pactado, evitando así ejercer presión sobre él durante su período de descanso. Si bien no existe norma alguna que extienda el poder organizativo del empleador capaz de imponer la obligación al trabajador de responder a los llamados efectuados después del final de la jornada laboral, en ciertos contextos una respuesta a dichos llamados puede ser justificada por el interés o urgencia en el desarrollo de determinada actividad o debido a alguna *conditio sine qua non* para poder continuar con la prestación laboral. En segundo término, el reconocimiento del derecho a la desconexión también adquiere un significado ulterior y más importante, permitiendo canalizar la prestación laboral garantizando el respeto a la jornada de trabajo y el período de reposo garantizados por normas nacionales y comunitarias<sup>45</sup>.

En esta perspectiva, la desconexión de las herramientas informáticas no es solo un instrumento para hacer efectivo un derecho previsto por el ordenamiento jurídico, sino puede consentir la adecuación de la tutela de la salud y de la seguridad del trabajador frente a los riesgos físicos y psicológicos generados por la conectividad continua y por la omnipresencia de la tecnología digital<sup>46</sup>.

## 5. Algunas semejanzas y diferencias con el trabajo a domicilio y el teletrabajo

El primer paso para poder distinguir las semejanzas y diferencias del smart working con otras tipologías es remontarnos al desarrollo del trabajo a domicilio, presente en Italia desde la década de 1920 y vigente hasta la actualidad.

Una primera etapa del trabajo a domicilio surge al inicio del régimen fascista<sup>47</sup>, con normas que regularon el seguro obligatorio contra la invalidez y la pensión de ancianidad, definiendo al trabajador a domicilio<sup>48</sup> (con cobertura de dicha aseguración) como toda persona, de uno u otro sexo, que ejecuta por tiempo, por

*Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* Vol 8, n° 16 (2017): 101-124

42 Roberto Pessi y Raffaele Fabozzi, “Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza”. En *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Luigi Fiorillo e Adalberto Perulli, eds. (Torino: G. Giappichelli editore, 2018), 234-236.

43 En atención a lo establecido en el literal b) del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 66/2003.

44 Leone, “La tutela della salute...”, 480.

45 Anna Fenoglio, “Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile”, en *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi, eds. (Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018), 554-555.

46 Annamaria Donini, “I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato”, en *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, Matteo Verzaro, ed. (Napoli: Jovene Editore, 2018), 127.

47 Con la promulgación del Regio Decreto N° 3184, 30 diciembre de 1923

48 A través de norma reglamentaria descrita en el artículo 4 del Regio Decreto N° 1422, 28 de agosto de 1924.

comisión u obra o cualquier otra forma, una labor retribuida a cuenta del empleador, en su propio domicilio o en locales que no sean de pertenencia del empleador, ni sujetos a su vigilancia directa<sup>49</sup>.

Luego de un largo proceso complejo de la evolución socioeconómica del trabajo a domicilio, actualmente se formula la siguiente definición:

*“Es trabajador a domicilio cualquiera que, con vínculo de subordinación, efectúa en su propio domicilio o en un local del cual tiene disponibilidad, incluso con la ayuda accesoria de los miembros de su familia conviviente y a su cargo, pero con exclusión de mano de obra asalariada y de aprendices, trabajo retribuido por cuenta de uno o más empleadores, utilizando materia prima o accesoria y equipamiento propio o del mismo empleador, incluso si son proporcionados por terceros”<sup>50</sup>.*

Como se aprecia, tanto para el caso del trabajo a domicilio como para el smart working, la prestación no deberá desarrollarse (en su totalidad, para el caso del smart working) en locales de propiedad del empleador, incluso si existiera una vinculación precisa con determinado centro de labores debido a la prestación laboral a ejecutar, deberá de tener al menos el trabajador a disposición, como mínimo, un lugar a su libre e indiscutible elección.

Así, un número determinado de emplazamientos, incluso alternativos entre ellos, no excluye la posibilidad que alguno pueda ser considerado fijo y predeterminado por el empleador, si bien es concluyente que la elección entre tales lugares es gestionada libremente por el trabajador. Este aspecto también nos permite distinguir claramente la cualidad movable de la cual está facultado el smart worker, al menos en un nivel estrictamente conceptual. Esto permite comprender cómo se justifican los elementos característicos del smart working, en la medida en que se evidencia el elemento de flexibilidad respecto del lugar de trabajo.

Por otro lado, en la experiencia legislativa del trabajo a domicilio, la subordinación<sup>51</sup> aparece incluso cuando el poder de dirección es limitado a la modalidad de ejecución, las características y los requisitos del trabajo a realizar en la ejecución parcial, en la finalización o en la entera elaboración del producto objeto de la actividad del contratante<sup>52</sup>, y por lo tanto, también se evidencia, aunque en una forma atenuada, en donde se puede probar la inclusión de la prestación laboral en la organización de la producción. En realidad, es posible que surjan situaciones similares también en el acuerdo del smart working, cuya normativa no contempla una exención expresa de la subordinación (como lo es para el caso del trabajo a domicilio), pero al mismo tiempo admite que en el acuerdo puedan combinarse formas de organización de la actividad por fases, ciclos o resultados, y prever formas de colaboración a distancia y offline, pero sin una ubicación fija<sup>53</sup>.

Si bien la sobreposición entre trabajo a domicilio y smart working puede ser posible, esta podría excluirse solo a condición de que el desarrollo de la prestación laboral (que se efectuó en parte fuera del centro de labores) en el lugar de domicilio del trabajador se realice de forma alternativa y exclusivamente personal y, sobre todo, sea el resultado de su libre elección, que podrá y deberá tener siempre la posibilidad discrecional de llevar a cabo la ejecución de la prestación en lugares que no sean su propio domicilio. Si, por otro lado, se determina que el trabajador haya aceptado o haya recibido la orden de ejecutar la prestación laboral exclusivamente en dichos lugares, se aplicará la disciplina del trabajo a domicilio<sup>54</sup>.

Si el establecimiento del smart working al interior de la tipología contractual del trabajo subordinado pareciera haber sido enmarcado con suficiente claridad por el legislador italiano, más bien algo complicados parecen ser los límites respecto a aquel que ha sido comúnmente denominado como su “antepasado” más próximo, es decir el teletrabajo<sup>55</sup>, queriendo casi enfatizar una diversidad más aparente que real<sup>56</sup>.

49 Lodovico Barassi, *Diritto del lavoro e assicurazioni sociale* (Milano: Dott. A. Giuffrè editore, 1930), 211.

50 Definición expuesta en el primer párrafo del artículo 1 de la Ley N° 877/1973, modificado por el artículo 2 de la Ley N° 858/1980, concordante con lo sancionado por el artículo 2128 del Código Civil italiano (que nombra, pero no define al trabajo a domicilio).

51 El elemento más controversial y en realidad teóricamente intrigante, de la definición legal de trabajo a domicilio es sin duda el representado por el “vínculo de subordinación”, para un mayor estudio cfr. Luca Nogler, “Lavoro a domicilio”, en *Il Codice Civile Commentario*, Piero Schlesinger, ed., (Milano: Giuffrè editore, 2000), 140-188.

52 Así, la subordinación es descrito en el segundo párrafo del artículo 2 de la Ley N° 877/1973 para los efectos de la citada ley y derogando lo establecido en el artículo 2094 de Código Civil italiano.

53 Stefano Cairoli, “La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: Sovrapposizioni e possibili distinzioni”, en *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, Matteo Verzaro, ed. (Napoli: Jovene editore, 2018), 10-11.

54 Cairoli, “La definizione del lavoro agile...”, 34.

55 Nogler define al teletrabajo como el trabajo a domicilio “mentefacturero”, es decir un trabajo a distancia destinado a la producción de bienes inmateriales, ejecutado con la ayuda de la tecnología informática y eventualmente telemática, al respecto cfr. Nogler, “Lavoro a domicilio”, 58.

56 No obstante, debe tenerse presente que tanto el preámbulo del proyecto legislativo que dio origen a la Ley N° 81/2017, como la circular de la Presidencia del Consejo de Ministros sobre el smart working, expresaron la clara voluntad política de diferenciar a esta tipología con la del teletrabajo, al respecto cfr. Preteroti, “La responsabilità del datore...”, 597.

Es cierto que la información normativa no parece refutar esta línea interpretativa, a partir de la cual se define al teletrabajo como:

*“Una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.”<sup>57</sup>*

De hecho, resulta evidente que tanto el teletrabajo, como el smart working, están caracterizados por la desarticulación espaciotemporal de la prestación laboral que, en el primer caso, se realiza regularmente fuera de las instalaciones de la empresa, mientras que, para el segundo, se ejecuta en parte al interior del centro de labores y en parte al exterior, sin una ubicación fija.

La comparación de las dos definiciones, desde el enfoque normativo, podría generar cierta incertidumbre ante la ausencia de una “ubicación fija”, que vendría a ser un elemento distintivo del smart working frente al teletrabajo. Pero se trata de una incertidumbre fácilmente superable, porque no es posible ubicar, a pesar de las múltiples definiciones del teletrabajo, siquiera una concepción jurídico-legal que establezca limitaciones a la variabilidad del lugar de desarrollo de la prestación laboral.

Tampoco, para establecer mayor diferenciación, se podría sostener que la prestación laboral el teletrabajo se ejecuta necesariamente “utilizando las tecnologías de la información”, mientras que para el smart working la utilización de instrumentos tecnológicos para el desarrollo de la actividad laboral surge como una “posibilidad”.

Así, el largo debate parlamentario que ha precedido a la emanación de la referida Ley N° 81/2017 permite evidenciar como el auxilio de la tecnología de la información es un elemento innato también a la prestación laboral desarrollada en la modalidad del smart working, debiéndose de interpretar la posibilidad de la utilización no ya en términos de eventualidad sino de utilidad, en consideración a la alternancia entre la prestación a distancia y aquella efectuada al interior del centro de labores.

De otro lado, aparece como más conveniente el intento de ubicar en la regularidad de la prestación efectuada al externo del centro de labores, al elemento distintivo del teletrabajo frente al smart working, en donde la frase “de forma regular” implicaría una necesaria prevalencia de la dislocación espacial de la prestación, respecto a las actividades laborales, incluso las telemáticas, desarrollada en favor de la empresa<sup>58</sup>. Prevalencia que, es cierto “no equivale a exclusividad”<sup>59</sup>, pero es igualmente cierto que evoca continuidad de la prestación efectuada al exterior del centro de labores que, por el contrario, en el smart working sería episódica o cuanto menos, accesoria respecto a aquella efectuada al interior de la empresa.

Esta posición, aunque suene convincente, no tiene en cuenta el hecho de que las normas que regulan el smart working no prevén ninguna limitación cuantitativa en las horas de trabajo fuera de la empresa, reservando al acuerdo individual entre las partes la regulación de la prestación laboral, siempre dentro de los límites máximos de la jornada de trabajo diarias y semanales, derivadas de la ley y la negociación colectiva.

Estas consideraciones nos llevan a creer que los dos tipologías, teletrabajo y smart working, si bien en muchos aspectos se asemejan, se diferencian precisamente por la amplia autonomía reconocida en favor del smart working, para que las partes contratantes puedan determinar todos los aspectos relacionados con el desarrollo de la prestación laboral fuera del centro de labores, con el objetivo de diversificar las modalidades de ejecución de la prestación en función del específico interés empresarial y de las necesidades del propio trabajador.

En resumen, en el smart working el desarrollo de la prestación sin una ubicación fija y solo en parte al exterior del centro de labores podrían constituir los elementos de distinción con el teletrabajo, donde a su vez, la actividad laboral es regularmente desarrollada fuera del centro de labores y con el uso de instrumentos informáticos<sup>60</sup>.

57 A pesar de las múltiples definiciones del teletrabajo sea a nivel del ordenamiento nacional italiano como a nivel comunitario, la doctrina toma en consideración aquella definición contenida en el Acuerdo Interconfederado del 9 de junio de 2004, que es replicada a partir del Acuerdo Marco Europeo del 16 de julio de 2002, para un mayor análisis cfr. Spinelli, “Il lavoro agile...”, 78-83

58 Entre los primeros comentarios al respecto debemos remitirnos a Michele Miscione, “Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace”, *Lav. Giur.* 7 (2009): 664 y ss., según el cual los conceptos de regularidad y/o continuidad de la prestación laboral efectuada fuera del centro de trabajo con auxilio de instrumentos informativos o telemáticos presuponen una cierta elasticidad y la ausencia de “límites fijos”.

59 Al respecto cfr. Valerio Maio, “Il telelavoro”, en *I nuovi contratti di lavoro*, Mattia Persiani, dir. (Torino: Utet Giuridica, 2010), 777 y ss.

60 En términos similares v. Santoro-Passarelli, “Lavoro eterorganizzato...”, 16; para quien “el teletrabajo parece ser una modalidad de

Un punto por considerar preocupante, ante los posibles problemas aplicativos a la nueva tipología del smart working, son los que respectan a las normas dictadas para el teletrabajo en referencia a tutela de la salud y la seguridad, en tanto reiteradas veces la Ley N° 81/2017, sobre este tema, refiere la aplicación de las mismas normas dictadas para el teletrabajo. Así, la elección del legislador italiano de introducir un conjunto de normas que se añadan, sin derogar, modificar o incluso solo remitiéndose a la normativa ya existente, no puede ser en cada caso interpretada como una implícita inaplicabilidad de tales disposiciones en los supuestos de prestaciones laborales desarrolladas en modalidad del smart working. Por eso, tratándose en muchos casos de normas supranacionales, de derivación comunitaria, deben de ser observadas tanto por el legislador como por la contratación colectiva. Desde esta perspectiva, surge la pregunta si esta omisión denota una efectiva voluntad de evadir o al menos de tergiversar, un *corpus* normativo que, al introducir elementos de rigidez en la disciplina del trabajo desarrollado a distancia, ha inevitablemente impedido su difusión<sup>61</sup>.

Como vemos la individualización o sobreposición de ambos conceptos y sus normativas, donde corresponde, tendrán implicaciones decisivas (sino críticas) sobre todo en la aplicación de las normas de salud y seguridad previsto por la ley<sup>62</sup>, que en cada caso presentan consecuencias importantes y que meritan ser profundizadas, incluso en lo que corresponde a la normativa en materia de responsabilidad del empleador sobre el buen funcionamiento de las herramientas de trabajo<sup>63</sup>.

## 6. Conclusiones

El rápido desarrollo tecnológico, las nuevas modalidades de oferta de bienes y servicios a través de sitios web, plataformas digitales, *provider online*, la fragmentación del rol del empleador en grupos o redes de empresas, el creciente nivel de competitividad de los trabajadores requeridos por el mercado; todos estos factores parecen haber puesto en crisis los tradicionales parámetros jurídicos sobre los cuales se calificaba al trabajo, desafiando a las categorías dogmáticas del trabajo subordinado como a las del trabajo independiente.

La nueva visión del Derecho del Trabajo aporta una modalidad de ejecución de la prestación laboral en el ámbito de las relaciones de trabajo subordinadas que puedan ir de la mano con los cambios que están afectando profundamente al mercado y a las empresas, afianzando al contrato de trabajo como uno de los instrumentos jurídicos más importantes para el mundo laboral, capaz de responder a las necesidades cambiantes de la organización productiva. Así, el smart working aparece como una alternativa (más que como una modalidad) de ejecución del contrato de trabajo subordinado dentro del ordenamiento jurídico italiano.

Dentro de esta novedad, no todo reluce. El poder de dirección del empleador resulta aún poco claro en comparación a la tradicional relación laboral subordinada porque la prestación es autodeterminada por la modalidad de ejecución, permaneciendo firme el vínculo de resultado, en un modelo en el cual el lugar y el tiempo de la prestación pierden importancia.

El uso de tecnología digital y plataformas online, si bien de un lado abren nuevas posibilidades en la gestión de la relación entre el tiempo de vida y el tiempo de vida (privada y/o familiar) de otro lado, puede traer consigo la generación de nuevos riesgos (físicos y psicofísicos) para la salud y la seguridad en el trabajo, como consecuencia de la intensificación de los ritmos y la prolongación de los tiempos de trabajo, del stress por sobrecarga de información por gestionar y elaborar, del asilamiento, de los problemas debidos a la mala postura (riesgos ergonómicos) y de los efectos físicos debido al usos continuo de la tecnología, todos estos puntos no deben de permanecer al margen de una evaluación más profunda, cuando lo que se busque sea difundir y fortalecer la tipología modal contractual del smart working y no pase a ser solo una práctica entusiasta y pasajera.

---

desarrollo de la prestación laboral ciertamente compatible y configurable con un acuerdo de smart working, al menos en la parte en que concierne a la prestación laboral efectuada al externo del centro de labores por medio de una conexión telemática, pero no puede ser considerado un sinónimo de smart working porque en el acuerdo del smart working es posible encontrar contenidos y efectos exclusivos y del todo peculiares". En sentido distinto se pronuncia Cairoli, "La definizione del lavoro..."; 17; quien señala que tanto en lo dispuesto por la ley, como lo establecido por la autonomía privada, estos criterios no son del todo convincentes, ni parecen ser inequívocamente interpretables, porque, por un lado, no existe una obligación de ubicación fija en el teletrabajo que, de hecho, sea compatible con el desarrollo del teletrabajo en forma móvil y, por otro lado, el teletrabajo también se puede representar en forma alternada. Por lo tanto, estas hipótesis serían extremadamente difíciles de distinguir sobre la base del criterio de "regularidad", ya interpretadas de forma variada y, a menudo, no de acuerdo el criterio de "prevalencia".

61 Martone, "Il lavoro agile..."; 466-468.

62 Al respecto cfr. Miscione, "Diverse tipologie..."; 664; Valerio Maio, "La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro", en *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Mattia Persiani, Michele Lepore dir., (Torino: Utet Giuridica, 2012), 94-115.

63 Preteroti, "La responsabilità del datore..."; 597.

## 7. Bibliografía

Barassi, Lodovico. *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*. Milano: Società Editrice Libreria, 1901.

Barassi, Lodovico. *Diritto del lavoro e assicurazioni sociale*. Milano: Dott. A. Giuffrè editore, 1930.

Bellavista, Alessandro. "Il potere di controllo sul lavoratore e la tutela della riservatezza". En *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, editado por Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi, 621-631. Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018.

Cairolì, Stefano. La definizione del lavoro agile nella legge e nei contratti collettivi: Sovrapposizioni e possibili distinzioni. En *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, editado por Matteo Verzaro. Napoli: Jovene editore, 2018.

Caruso, Bruno. The bright side of the moon»: politiche del lavoro personalizzate e promozione del welfare occupazionale. *Rivista italiana di diritto del lavoro* 2 (2016), 177-217.

Chietera, Francesca. "Il lavoro agile". En *La nuova frontiera del lavoro autónomo-agile-occasionale*, editado por Domenico Garofalo. Modena: Adapt University Press, 2018.

D'Antona, Massimo. *Massimo D'Antona-Opere*. Editado por Bruno Caruso y Silvia Sciarra. Milano: Giuffrè editore, 2000.

Davis, Gerald F. After the Corporation. *Politics & Society* 41 (2013): 283-308.

De Luca Tamajo, Raffaele. Profili di rilevanza del potere direttivo del datore di lavoro. *Arg. Dir. Lav.* 2 (2005): 467-490.

Dell'Olio, Matteo. "La subordinazione nell'esperienza italiana". *Arg. Dir. Lav.* 3 (1998): 697-713.

Donini, Annamaria. "I confini della prestazione agile: tra diritto alla disconnessione e obblighi di risultato". En *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, editado por Matteo Verzaro. Napoli: Jovene Editore, 2018.

Fenoglio, Anna. "Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile". En *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi. Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l. 2018.

Fiorillo, Luigi. "Il lavoro agile, continua il processo di ridefinizione del diritto del lavoro". En *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, editado por Luigi Fiorillo y Adalberto Perulli. Torino: G. Giappichelli editore, 2018.

Gramano, Elena. "L'accordo sul lavoro agile: forma e contenuto". En *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, editado por Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi. Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018.

Leone, Gabriella. "La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori agili". En *La nuova frontiera del lavoro autónomo-agile-occasionale*, editado por Domenico Garofalo. Modena: Adapt University Press., 2018.

Liso, Francesco. "La fuga dal diritto del lavoro". En *Rivista Industria e Sindacato*, 28 (1992).

Mainardi, Sandro. "Il potere disciplinare e di controllo sulla prestazione del lavoratore agile". En *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, editado por Luigi Fiorillo y Adalberto Perulli. Torino: G. Giappichelli editore, 2018.

Maino, Franca y Giulia Mallone. "Welfare aziendale, contrattuale, territoriale: trasformazioni in atto e prospettive di sviluppo". En *Welfare aziendale 2.0. Nuovo welfare, vantaggi contributivi e fiscali*, editado por Tiziano Treu. Milano: Ipsoa, 2016.

Maio, Valerio. "Il telelavoro". En *I nuovi contratti di lavoro*, dirigido por Mattia Persiani. Torino: Utet Giuridica, 2010.

Maio, Valerio. La tutela della sicurezza, salute e socialità nel telelavoro. En *Il nuovo diritto della sicurezza sul lavoro*, Mattia Persiani y M. Lepore (directo da). Torino: Utet Giuridica, 2012.

Maresca, Arturo, *Lectio Magistralis sul welfare aziendale. Aspetti normativi*, [http://www.fondazione-isper.eu/video/Lectio\\_Maresca\\_Welfare\\_Lectio.html](http://www.fondazione-isper.eu/video/Lectio_Maresca_Welfare_Lectio.html).

Martone, Michel. "Il lavoro agile nella l. 22 maggio 2017, n. 81: un inquadramento". En *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi (a cura di). Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018.

Massi, Eufrazio y Roberto Camera. Il lavoro agile dopo la riforma, in *Dir. prat. lav.*, n° 28 (2017).

Mengoni, Luigi. "Il contratto di lavoro nel diritto italiano". En *Il contratto di lavoro nel diritto dei paesi membri della C.E.C.A.*, editado por Gerhard Boldt, et. al. Milano: Giuffrè, 1966.

Mengoni, Luigi. "Il contratto individuale di lavoro". *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.* (2000).

Miscione, Michele. "Diverse tipologie contrattuali: remote working, telelavoro e digital workplace". *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, (2009).

Monterossi, Luisa. "Il lavoro agile: finalità, politiche di welfare e politiche retributive". En *Il lavoro agile nella disciplina legale, collettiva ed individuale*, editado por Matteo Verzaro. Napoli: Jovene Editore, 2018.

Nogler, Luca. "Lavoro a domicilio". En *Il Codice Civile Commentario*, dirigido por Piero Schlesinger. Milano: Giuffrè editore, 2000.

Perulli, Adalberto. 2015. Il contratto a tutela crescenti e la Naspi; un mutamento di "paradigma" per il diritto del lavoro? En *Contratto a tutela crescenti e Naspi*, editado por Luigi Fiorillo y Adalberto Perulli. Torino: G. Giappichelli editore, 2015.

Perulli, Adalberto. "Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavo". En *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, editado por Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi. Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018.

Pessi, Roberto y Fabozzi Raffaele. "Gli obblighi del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza". En *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, editado por Luigi Fiorillo y Adalberto Perulli. Torino: G. Giappichelli editore, 2018.

Pinto, Vito. "La flessibilità funzionale e i poteri del datore di lavoro. Prime considerazioni sui decreti attuativi del Jobs Act e sul lavoro agile". *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale* Anno LXVI, n° 2 (2016).

Preteroti, Antonio. "La responsabilità del datore di lavoro per il buon funzionamento degli strumenti assegnati al lavoratore agile". En *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, editdo por Gaetano Zilio Grandi y Marco Biasi. Milano: Wolters Kluwer Italia S.r.l., 2018.

Rojas Valentino, Irving. "La multiperiodalidad de la jornada de trabajo: un enfoque italiano y su aplicabilidad a la problemática del trabajo en horas extras en el Perú". En *Revista Chilena Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol 8, n° 16 (2017).

Santoro-Passarelli, Francesco. *Nozioni di diritto del lavoro*. Napoli: Casa Editrice Dott. Eugenio Jovene S.R.L, 1965.

Santoro-Passarelli, Giuseppe. "Lavoro eterorganizzato, coordinato, agile e il telelavoro: un puzzle non facile da comporre in un'impresa in via di trasformazione". En *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"/IT-327/2017*, 327, 9, 2017. <http://csdle.lex.unict.it/docs/workingpapers/Lavoro-eterorganizzato-coordinato-agile-e-il-telelavoro-un-puzzle-non-facile-da-comporre-in-unimpres/5629.aspx>

Spagnuolo Vigorita, Luciano. *Subordinazione e diritto del lavoro. Problemi storico critici*. Napoli: Morano editore, 1967.

Spinelli, Carla. "Il lavoro agile tra "virtuale" e "reale"". En *Tecnologia Digitali e Lavoro Agile*. Bari: Cacucci editore, 2018.

Taschini, Lisa. "Smart working: la nuova disciplina del lavoro agile". *Mass, giur. lav.*, n° 6 (2017).

Vallebona, Antonio. "Nuove forma di lavoro tra subordinazione, coordinazione e autonomia, Intervento". En *Atti del Convegno tenuto a Roma (27 maggio 1996)*. Bari: Cacucci editore, 1997.