

NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, O POR UNA CONCEPCIÓN NO FORDISTA DE LA PREVENCIÓN¹

Paolo Pascucci²

Università Degli Studi di Urbino Carlo Bo (Italia)

SUMARIO: 1. Cambios en el trabajo y la protección. –2. ¿Fin o cambio del trabajo?. –3. Derechos fundamentales para todos. La protección de la salud y la seguridad en el trabajo. –4. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores no estándar. –5. Protección de la salud y seguridad y relevancia del lugar de trabajo. 5.1. ¿Qué evaluación de riesgo para nuevos trabajos? –6. Demanda de producción *just in time* y seguridad en el trabajo. 6.1. Repensar el entrenamiento de seguridad. –7. ¿Repensar la representación de los trabajadores para la seguridad? –8. Por un sistema de prevención "no fordista". Bibliografía

RESUMEN

Frente a las nuevas formas de organizar el trabajo, el lugar de trabajo adquiere una importancia cada vez más marginal a los efectos de la aplicación de la normativa de salud y seguridad. El surgimiento de nuevos tipos de trabajo, separados de la relevancia de un lugar físico estable, permite evaluar la oportunidad de modular la protección teniendo en cuenta que, cada vez con mayor frecuencia, el servicio se realiza en varios lugares no necesariamente destinados de forma exclusiva al trabajo o que adquieren la dimensión de lugar de trabajo solo porque las modalidades del servicio hacen posible llevarlo a cabo casi en cualquier lugar, independientemente del hecho de que dichos lugares hayan nacido para recibir trabajo. Si las nuevas tecnologías permiten todo esto, está claro que la ecuación "organización-lugar de trabajo" puede desvanecerse y que la organización en la que el trabajador realiza su actividad debe entenderse, sobre todo, como el conjunto de reglas mediante las cuales se realiza el proyecto productivo del empleador, y ya no solo como una entidad física correspondiente a un lugar. Esto es lo que emerge en la así denominada "gig economy"; piénsese tan sólo en cómo la organización de empleadores a veces puede identificarse con la plataforma digital y con las reglas que la gobiernan. De ahí la necesidad de pensar en reglas de seguridad capaces de "seguir" al trabajador y que ya no estén ancladas solo a una ubicación física específica. Para decirlo brevemente, "seguridad del trabajador" en lugar de "seguridad en el lugar de trabajo".

Recibido el 7 de junio de 2019. Aprobado el 13 de septiembre de 2019.

¹ Traducción del italiano de Leire Kortabarria (IISJ de Oñati).

² Profesor titular de Derecho del Trabajo.

Doc. Labor., núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. Nuevas formas de organización.... págs. 107 a 116

108 Nuevas formas de organización del trabajo...

DL

ABSTRACT

Faced with the new ways of organizing work, the workplace takes on an increasingly marginal importance for the purposes of applying health and safety regulations. The emergence of the new forms of work, detached from the relevance of a stable physical place, leads to evaluate the opportunity to modulate the protection, considering that more and more often the service is performed in several places that may not be exclusively assigned to work or that take on the dimension of a workplace only because the modalities of the service make it possible to carry it out almost anywhere, regardless of the fact that these places were created to receive work. If new technologies allow all this it is clear that the equation "organization-place of work" can fade out and the organization in which the worker carries out his/her activity must be understood, above all, as the set of rules by which the work is carried out, and no longer merely as a physical entity corresponding to a place. This is what emerges in the so-called "gig economy"; suffice it to think of how the employers' organization can sometimes identify with the digital platform and with the rules that govern it. Hence the need to think of safety rules capable of "following" the worker and which are no longer anchored to a specific physical location. To put it succinctly, "worker safety" rather than "safety in the workplace".

Palabras clave: Salud, seguridad, trabajo, lugar, organización, prevención

Key words: Health, safety, work, place, organisation, prevention

1. CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA PROTECCIÓN

El centenario de la Organización Internacional del Trabajo ofrece una interesante oportunidad para reflexionar sobre los profundos cambios que, en estos últimos años, han afectado al mundo del trabajo en, por lo menos, tres aspectos: la organización de los sistemas de producción, el tipo de contratos de trabajo y la protección a los trabajadores.

Estos son tres aspectos que están íntimamente conectados. La continua desarticulación de la organización productiva, fuertemente condicionada por los desafíos de la globalización y de las innovaciones tecnológicas, y el impacto resultante en la estabilidad de los niveles de empleo han revelado una variedad de tipos de trabajo contractuales que se caracterizan principalmente por marcados rasgos de flexibilidad, bien bajo el perfil de la modalidad de ejecución de la prestación laboral, bien bajo el ángulo de las garantías de los derechos de los trabajadores². Ser *lean* ya no es solo cuestión de la producción, sino también del aparato de protección, que además tiende a desplazar su centro de gravedad de la relación laboral al mercado laboral.

Al declive del modelo tradicional del siglo veinte de la gran fábrica fordista y el instrumento contractual que más lo representó simbólicamente –el contrato de trabajo a tiempo completo e indeterminado–, corresponde también un debilitamiento progresivo de las técnicas de protección que dicho modelo de organización del trabajo había asumido como punto de referencia socio-económica.

Emblemático del caso italiano fue la reducción / desmantelamiento gradual, en la última década, de algunas de las principales garantías recogidas en el Estatuto de los Trabajadores de 1970, que, especialmente a través de la tutela real contra los despidos ilegítimos, tenía como

² GHERA, E., "Il contratto di lavoro oggi. Flessibilità e crisi economica", en AA.VV., *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'Associazione*. Bologna, 16-17 maggio 2013, Milán, Giuffrè, 2014, p. 195 ss.

objetivo garantizar esa estabilidad del puesto de trabajo inherente a la duración indeterminada del contrato de trabajo.

Aunque el contrato de trabajo de duración indeterminada (y a tiempo completo) todavía existe, ya no goza de ese aparato de protección que a menudo lo convertía en un contrato "de por vida". Precisamente aprovechando la flexibilidad de las tutelas, en particular, en relación con las consecuencias de la ilegitimidad del despido, se intentó dar nuevo aliento a un contrato que, frente a las crecientes demandas de flexibilidad de las empresas, parecía tener ya los días contados.

Fuera del sector de la administración pública, la protección clásica y rígida del siglo XX es ahora solo un recuerdo. Por otro lado, en los nuevos escenarios de la globalización, lo que cuenta sobre todo es tener un trabajo regular que, antes que nada, garantice una retribución digna y, es de esperar, duradera³, algo que, sin embargo, dista mucho de ser evidente si pensamos en la multiplicación de los llamados "trabajadores pobres", los pobres a pesar del trabajo.

De otra parte, si uno de los efectos de la combinación entre globalización e innovación tecnológica consiste en reducir los niveles de protección en el ámbito del trabajo regular, otro efecto, aún más inquietante, es la expansión de las áreas de trabajo sumergido e irregular, incluso en las sociedades más desarrolladas, en las que, cada vez con mayor frecuencia, se registran dramáticos fenómenos de explotación, que evocan escenarios de un pasado que se creía superado⁴.

2. ¿FIN O CAMBIO DEL TRABAJO?

Sin embargo, al contrario de lo que se predijo hace algunos años, el trabajo no parece estar tanto destinado a desaparecer⁵ como a cambiar de aspecto, tanto por la forma de realizarlo como por su protección.

El trabajo de hoy y del futuro próximo está cada vez más diversificado, no solo con respecto a los diversos tipos de contrato, más o menos flexible, sino también con respecto a su fenomenología, que tiende a trascender cada vez más las categorías tradicionales de espacio y tiempo bajo las cuales se ha concebido tradicionalmente el trabajo.

El trabajo de hoy, al menos cuando lo hay, es a menudo algo que tiende a confundirse cada vez más con la vida, en el sentido de que el límite entre el lugar y el tiempo de desempeño del trabajo, por un lado, y las coordenadas de la vida privada o familiar, por otro, se desvanecen cada vez más. Con las nuevas tecnologías de la información, el trabajo nos sigue a todas partes (teletrabajo⁶, "trabajo inteligente"), hasta el punto de que uno se pregunta cuál es el límite más allá del cual el trabajador ya no tiene que responder a los correos electrónicos ni a las llamadas telefónicas de la empresa.

³ PASCUCCI, P. *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, Milán, Franco Angeli, 2018.

⁴ VISCOMI, A. (ed.), *Questioni sul lavoro sommerso e politiche di sviluppo sociale*, Messina, Rubbettino, 2008; FERRARA, D., MENGHINI, L., NUNIN, R., "Il lavoro sommerso tra incentivi e responsabilità nell'esperienza nazionale, regionale e transnazionale", en GOTTARDI, D. (ed.), *Legal Frame Work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Turin, Giappichelli, 2016, p. 39 ss.

⁵ RIFKIN, J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento del post-mercato*, Milán, Baldini & Castoldi, 1995.

⁶ GAETA, L., PASCUCCI, P. (ed.), *Telelavoro e diritto*, Turin, Giappichelli, 1998.

⁷ PERULLI, A., y FIORILLO, L., (eds.), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Turin, Giappichelli, 2018.

Doc. Labor., núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. Nuevas formas de organización.... págs. 107 a 116

110 Nuevas formas de organización del trabajo...

DL

Sin embargo, *aunque tiende a confundirse con la vida*, el trabajo de hoy a menudo ya no es el trabajo de la vida, la cual, en cambio, está cada vez más salpicada por tantas experiencias laborales diferentes que plantean serios problemas tanto en inversiones en capacitación como en implicaciones de seguridad social.

Por otro lado, el trabajo de hoy a menudo tiene cada vez menos un objeto definido, como también lo demuestra la reciente reforma italiana de la disciplina de los deberes (art. 2103 del código civil)⁸, porque las empresas requieren un trabajador extremadamente flexible y capaz para responder a más exigencias, hacer más cosas y perseguir más objetivos. Lo cual evoca la cuestión de la adaptabilidad del trabajador que puede encontrar respuestas convincentes solo gracias a una intervención de capacitación masiva, tanto desde el punto de vista académico como en el contexto de la empresa.

Y, aun así, muy a menudo el trabajo de hoy está menos ligado a la mera provisión de tiempo y más vinculado a los objetivos y resultados. Incluso cuando continúa tomando la forma de trabajo subordinado en sentido estricto, su evaluación tiende a realzar elementos que antes eran típicos del autoempleo: iniciativa, discreción y, por supuesto, autonomía⁹.

3. DERECHOS FUNDAMENTALES PARA TODOS. LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En el debate que se viene desarrollando desde hace algunos años sobre la metamorfosis del trabajo y sus protecciones, parece surgir un punto fijo; vale decir que, en cualquier caso, sea cual sea el tipo de trabajo, se le deben reconocer al trabajador algunos derechos fundamentales: salario o compensación dignos; libertad sindical y, en general, derecho a no ser discriminado; a un trabajo sano y seguro¹⁰. Derechos que tienden a delinear un "estatuto de los trabajos"¹¹ ideal independientemente de sus diferentes calificaciones legales.

Sin embargo, es probable que la necesidad de reconocer todos estos derechos sea una mera petición de principio, privada de efectividad. Esto parece ser más evidente que nunca en el caso de la salud y la seguridad en el trabajo.

La protección de estos derechos está reconocida al más alto nivel por los convenios y recomendaciones de la OIT a las directivas de la Unión Europea¹². Y en todos los países más civilizados ha habido durante mucho tiempo una legislación bastante detallada sobre el tema.

De fuentes internacionales y nacionales surgen algunos principios universales:

a) la responsabilidad principal del empleador y, en general, de quienes organizan el trabajo de otros, con respecto a la preparación de un entorno de trabajo seguro en el que los riesgos se evalúan y gestionan adecuadamente;

⁸ PISANI, C., *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Turin, Giappichelli, 2015; CESTER, C., "La modifica in pejus delle mansioni nel nuovo art. 2103 c.c.", en *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2016, p. 167 ss.; GARILLI, A., "La nuova disciplina delle mansioni tra flessibilità organizzativa e tutela del prestatore di lavoro", en *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2016, p. 129 ss.

⁹ PERULLI, A., "Il lavoro autonomo", en CICU, A., MESSINEO, F., (gá. dirr.), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Milán, Giuffrè, 1996.

¹⁰ PERULLI, A., "Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro", en WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona"/JT – 341/2017.

¹¹ D'ANTONA, M., "Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro", en *Argomenti di diritto del lavoro*, 1995, 63 ss.

¹² ANGELINI, L., "La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo", en *Working Papers di Olympus*, 29/2013 (http://olympus.uniurb.it)

- b) la configuración del trabajador no solo como acreedor de seguridad, sino también como sujeto responsable de cooperar activamente para garantizar un entorno de trabajo seguro para sí mismo y para quienes trabajan junto a él;
- c) la importancia estratégica de la formación como herramienta para hacer efectiva la seguridad en el lugar de trabajo;
- d) la importancia de la dimensión colectiva de la protección en materia de salud y seguridad a través de la consulta y participación de los representantes de los trabajadores.

4. LA PROTECCIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES NO ESTÁNDAR

Sin embargo, estos principios universales deben medirse en función de los cambios continuos que afectan a las estructuras de producción, las relaciones laborales y los "paradigmas" del derecho y de la relación de trabajo: del lado de los trabajadores, implicados en contratos cada vez más flexibles en la forma de ejecutar el trabajo, cuando no también en el tipo de trabajo; del lado del empleador, con una concentración/internacionalización del capital y una segmentación/fragmentación de las cadenas de producción que a menudo complican la imputación de la posición crediticia efectiva.

Así, ante las solemnes previsiones legislativas universalistas –como la italiana de 2008 que, a los efectos de la aplicación de la directiva n. 89/391 / CEE, define "trabajador" como cualquier persona que realiza el trabajo dentro de la organización de un empleador público o privado, independientemente del tipo de contrato¹³–, en realidad, no es fácil aplicar sin modificaciones las reglas que se aplican al trabajador subordinado estándar, a los trabajadores no estándar, o incluso a los trabajadores por cuenta propia que aún organizan su propio negocio de manera autónoma, incluso cuando ésta forma parte de un ciclo de producción ajeno¹⁴.

Y, por añadidura, en el caso de los contratos de trabajo flexibles (trabajo de duración determinada, trabajo temporal, trabajo a tiempo parcial, trabajo intermitente), las adaptaciones no deben referirse a la cantidad de protección aplicable, sino a su calidad, la cual debe necesariamente tener en cuenta la diferencia principal entre tales contratos y los contratos estándar, a saber: el diferente nivel de contextualización, en el uno y en el otro, del trabajador dentro de la organización de la empresa¹⁵.

Por lo tanto, en lugar de extender las protecciones de los trabajadores permanentes a los trabajadores flexibles, deberían contemplarse medidas de protección específicas basadas en la discontinuidad y fragmentación de los llamados nuevos puestos de trabajo. Por otro lado, para estos últimos, las normas comunitarias (Directiva n. 91/383 / CEE) "exigen la garantía no de las mismas medidas de seguridad" previstas para otros trabajadores, "sino de lograr el mismo nivel de protección", también a través de una protección "diferencial".

5. PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SEGURIDAD Y RELEVANCIA DEL LUGAR DE TRABAJO

Pero hay otro aspecto en el que es necesario pensar cuidadosamente, a saber: la relevancia cada vez mayor del lugar de trabajo a los efectos de aplicar las normas de salud y seguridad.

¹³PASCUCCI, P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act (nueva edición aggiornata al 1° novembre 2017)*, Fano, Aras edizioni, 2017.

¹⁴BONARDI, O., "Articolo 3. Campo di applicazione", en C. ZOLI (ed.), *I Principi comuni*, en MONTUSCHI, L. (dir.), *La nuova sicurezza sul lavoro. D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche. Commentario*, Bologna, Zanichelli, 2011, p. 67 ss.

¹⁵PASCUCCI, P., "Flessibilità e sicurezza del lavoro", en *Diritto e lavoro nelle Marche*, 2009, n. 3, p. 112 ss.

112 Nuevas formas de organización del trabajo...

DL

La aparición de nuevos puestos de trabajo, crecientemente alejados de la relevancia de un lugar físico fijo, nos empuja a valorar la oportunidad de modular la protección teniendo en cuenta que, cada vez más, el servicio se realiza en varios lugares que no están necesariamente dedicados de forma exclusiva al trabajo, o que asumen la dimensión de un lugar de trabajo solo porque las modalidades del servicio hacen posible llevarlo a cabo casi en cualquier lugar, independientemente del hecho de que estos lugares hayan nacido para ser dedicados al trabajo¹⁶.

Si la informatización y las nuevas tecnologías permiten todo esto, entonces es evidente que puede desaparecer la ecuación "organización-lugar de trabajo", y la organización en la que el trabajador realiza su actividad adquiere cada vez más una dimensión / aceptación que no necesariamente se reifica, sino que debe ser entendida sobre todo como el conjunto de reglas mediante las cuales se realiza el proyecto productivo del empleador o del cliente, y no solo como una entidad física correspondiente a un lugar. Lo que, en una inspección más cercana, es lo que emerge en la así denominada "gig economy"; piénsese en cómo la organización de empleadores a veces puede identificarse con la plataforma digital y con las reglas que la gobiernan¹⁷.

De ahí la necesidad de pensar en reglas de seguridad capaces de "seguir" al trabajador y que ya no estén ancladas solo en una ubicación física específica. Para decirlo brevemente, "seguridad del trabajador" en lugar de "seguridad en el lugar de trabajo".

5.1. ¿Qué evaluación de riesgo para nuevos trabajos?

Pero, ¿cómo es posible proporcionar una protección adecuada para la salud y la seguridad de los trabajadores desvinculados de un lugar de trabajo específico donde el empleador no tiene la disponibilidad? Si la principal obligación preventiva del empleador es evaluar todos los riesgos, ¿cómo puede evaluar los riesgos que van más allá de los límites de la empresa?

Este es un tema muy serio, como lo demuestra, por ejemplo, el hecho de que incluso una disciplina evolucionada como la italiana, aunque inspirada en una dimensión universal del concepto de trabajador desvinculado del tipo de contrato, aun así extiende la disciplina de prevención al trabajo por cuenta propia a los trabajadores autónomos solo bajo la condición de que el servicio se preste en el lugar de trabajo del cliente.

A pesar de que la obligación de seguridad no puede resultar en una obligación imposible, es evidente que, cuando el lugar de trabajo tiende a difuminarse, los riesgos que hay que evaluar son todos aquellos que se pueden conectar de manera razonable y predecible con el desempeño deslocalizado de un servicio de trabajo. Esto implica, por encima de todo, la obligación de prever, incluso a través de un análisis cuidadoso del proceso de trabajo, cuáles pueden ser esos riesgos. Si, por ejemplo, como es el caso de los *riders*¹⁸, para realizar su trabajo, el trabajador debe moverse en el tráfico con la bicicleta, la evaluación de riesgos debería al menos considerar cuáles son los trayectos en los que, debido al estado de las carreteras y al tráfico existente, el riesgo de colisión con vehículos de motor tiende a ser mayor, y deberían identificarse las rutas más seguras.

¹⁶PASCUCCI, P., "Dopo il d.lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro", en *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2018, n. 1, p. 1 ss.

¹⁷ICHINO, P., "I diritti del lavoro nella gig economy", in *lavoro.info*, 13.4.2018.; TREU, T., "Fimedi e fattispecie a confronto con i lavori della gig economy", en WP C.S.D.L.E., "Massimo D'Antona" INT – 13/6/2017; LOI, P., "Il lavoro nella gig economy nella prospettiva del rischio", en *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, I, p. 259 ss.; "Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law", en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, XXXVII, 2016, p. 461 ss.; DE STEFANO, V., "Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata", en *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, I, p. 241 ss.

¹⁸LAZZARI, C., "Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro: Prime considerazioni a partire dal "caso Foodora", en *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, 2018, 3, p. 455 ss.; DELOGU, A., "Salute, sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0", en *Diritto della sicurezza sul lavoro-Rivista dell'Osservatorio Olympus*, 2018, I, p. 37 ss.

Además, la evaluación de riesgos debe necesariamente tener en cuenta si el trabajador está capacitado para realizar el servicio contratado y, por lo tanto, para evaluar si los riesgos que presenta son compatibles con las características físicas y de salud del trabajador, con lo cual emerge aquí la importancia de la atención a la salud en relación con la idoneidad para el trabajo.

También está claro que de la evaluación de riesgos emanan las obligaciones de información y formación, dado que la formación podría no ser completamente específica, debido a la falta de disponibilidad del lugar de prestación del servicio. Sin embargo, incluso más que en el caso de supuestos de rendimiento claramente localizados, la formación debe dirigirse sobre todo a los métodos específicos de realización del trabajo, utilizándose también técnicas de simulación que permitan al trabajador aprender los comportamientos que se necesitan de vez en cuando en los diversos escenarios en los que opera.

6. DEMANDA DE PRODUCCIÓN JUST IN TIME Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Además, las nuevas formas de organizar el trabajo hacen destacar otro tema que no se puede eludir.

La creciente competencia a la que están sometidas las empresas en la dimensión de la economía global las expone cada vez más a la necesidad de disponer con flexibilidad de trabajadores capaces de responder inmediatamente a las necesidades cambiantes de la producción. Visto más de cerca, el problema no solo concierne a los trabajadores temporales del sector privado, sino también a aquellos que trabajan en las administraciones públicas, ya sean profesores suplentes o personal hospitalario precario.

Y bien, ¿cómo se puede reconciliar esta necesidad con la protección efectiva de la seguridad en el lugar de trabajo? ¿Estamos acaso absolutamente seguros de que el trabajador hasta fin de obra, o interino, puede ser asignado inmediatamente, según lo requiera la empresa, a la tarea requerida, ya que cuenta con la formación suficiente y adecuada en términos de seguridad como, por ejemplo, requiere el art. 12 de la Directiva n. 89/391 / CEE? ¿No será que, ante los requisitos de producción *just in time*, la seguridad laboral se está convirtiendo en un lujo?

Para tratar de conciliar necesidades aparentemente irreconciliables, como la productividad inmediata y la seguridad en el trabajo, incluso las disciplinas más avanzadas muestran compromisos cuestionables, lo cual permite completar la formación incluso después del inicio del uso del trabajador, arriesgándose a comprometer la misma función de capacitación que, a su vez, debe garantizar que el trabajador pueda realizar sus tareas de forma segura, incluida la identificación, reducción y gestión de riesgos.

6.1. Repensar el entrenamiento de seguridad

Por lo tanto, es necesario repensar el concepto de capacitación en seguridad en el trabajo¹⁹, haciendo que, además de ser una obligación del empleador, también se convierta en un activo permanente real para el trabajador. En términos más explícitos, si la formación específica del trabajador, relacionada con los riesgos específicos de tal empresa, así como la capacitación, cuando sea necesaria, solo puede corresponder al empleador, la capacitación general, relacionada con los principios generales de prevención y seguridad en el trabajo, debe ser impartida al trabajador en los momentos que son prodromicos para el establecimiento de la relación de trabajo y, por lo tanto, ya durante el ciclo educativo o, en cualquier caso, cuando el trabajador se enfrenta al mercado laboral, por lo que debe convertirse en un requisito necesario para su empleabilidad e incluso la validez del contrato de trabajo.

¹⁹PASCUCCI, P., "Appunti su alcune questioni in tema di formazione per la sicurezza sul lavoro", en *Studi in onore di Tiziano Treu*, Nápoles, Jovene, 2011, II, p. 1115 ss.

114 Nuevas formas de organización del trabajo...

DL

Por lo tanto, se trata de ampliar el régimen de "condicionalidad" vigente ya hoy en día para la validez de los contratos de trabajo temporales o flexibles²⁰, de tal forma que dependa no solo del hecho de que el empleador que quiere hacer uso de ellos haya realizado la evaluación de riesgos, sino también del hecho de que el trabajador haya recibido capacitación general para la seguridad en el trabajo.

Vista más de cerca, esta revisión de la capacitación basada en una división más racional de tareas entre el sistema de educación y / o empleo, por un lado, y el sistema de negocios, por otro lado –que refleja de alguna manera lo que ya sucede en el caso del trabajo interino, en el cual las tareas de capacitación se reparten entre la agencia de suministro y la empresa usuaria–, aquí se sea más eficaz el principio, tanto invocado como, desafortunadamente, retórico, según el cual hace falta crear una cultura de prevención para lograr una adecuada prevención de los riesgos laborales.

7. ¿REPENSAR LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA LA SEGURIDAD?

Otro aspecto que merece ser considerado cuidadosamente se refiere a la representación colectiva de los trabajadores para la seguridad.

A tal objeto, es evidente que la identificación de los representantes del área de seguridad de los trabajadores con las formas tradicionales de representación sindical de las empresas es cada vez menos adecuada para los nuevos requisitos de tutela. De hecho, por un lado, también debido a su necesario papel de participación en el sistema de prevención de la empresa, al representante de seguridad de los trabajadores se le exigen conocimientos y habilidades específicos sin los cuales su rol corre el riesgo de ser ineficaz: en otras palabras, se le exige una especialización que, a pesar de los cursos de capacitación que actualmente se imparten para estos temas, rara vez posee.

Por otro lado, no debe pasarse por alto que, si en las organizaciones modernas privadas y públicas, trabajan odo con odo con los contratos laborales más diversos, la representación de los trabajadores por la seguridad con frecuencia se basa únicamente en el componente estable de la fuerza laboral, por lo que los trabajadores temporales, más expuestos a riesgos, no gozan, más que formalmente, de una representación efectiva.

En ese mismo sentido es necesario repensar las técnicas de protección que dan voz y fuerza a quienes menos tienen. En este sentido, la dimensión universalista del concepto de trabajador aceptado en la legislación más avanzada también debe corresponder a una dimensión universalista de la representación, al extenderse el electorado pasivo también a los trabajadores temporales, incluso con las adaptaciones oportunas. Un desafío también para los sindicatos, que, de lo contrario, se arriesgan a no representar las necesidades de una proporción cada vez mayor de trabajadores.

²⁰Nos referimos a varias previsiones dispersas en el sistema legal italiano que, al subordinar el establecimiento de tipos flexibles de contratos a la evaluación de riesgos, castigan la falta de evaluación con una especie de "sanción civil indirecta" que afecta la validez del contrato "flexible", posiblemente estipulado (véase Tribunal de Casación, Sección de Trabajo, 2.4.2012, n. 5241, según el cual la cláusula de aposición de la terminación del contrato de trabajo por parte de las empresas que no han realizado la evaluación del riesgo es nula debido a su contradicción con la legislación vigente y el contrato de trabajo se considera de duración indefinida). Actualmente, las prohibiciones en cuestión se refieren al contrato de duración determinada (artículo 20, párrafo 1, letra d, del Decreto Legislativo N. 81/2015), al contrato de administración del empleo (artículo 32, párrafo 1), letra d, del Decreto Legislativo N. 81/2015) y al contrato de trabajo intermitente (artículo 14, párrafo 1, letra c, del Decreto Legislativo N. 81/2015).

8. POR UN SISTEMA DE PREVENCIÓN "NO FORDISTA"

De las consideraciones anteriores surge la necesidad de lo que yo llamaría un sistema de prevención "no fordista", a saber, un sistema de prevención que traspasa los límites espaciales y temporales del trabajo tradicional de una fábrica y que es capaz de brindar protección efectiva, incluso colectiva, de salud y seguridad de los trabajadores tanto cuando operan con contratos flexibles como cuando realizan servicios fuera de los lugares de trabajo tradicionales.

Un sistema de prevención, en algunos aspectos, nuevo, que, sin embargo, todavía requiere una organización con participación adecuada. De hecho, es ilusorio tratar de abordar los problemas de la seguridad en el trabajo si no partimos de este supuesto: que, precisamente porque tiene que ver con una actividad económica organizada, necesariamente debe considerarse desde un punto de vista organizativo. Y esto tanto con respecto a la "dimensión genética" de los problemas de seguridad, ya que la fuente de los riesgos es ante todo la organización del trabajo (entendida en un sentido amplio en el caso de los nuevos puestos de trabajo) como en lo que respecta al "perfil metodológico" con que hacen efectiva la prevención en la empresa, que no puede separarse de un enfoque organizado basado en procedimientos transparentes y trazables, contrarrestando la opacidad frecuente de la organización de la empresa.

Por lo tanto, la organización representa tanto el problema como su solución.

BIBLIOGRAFÍA

- ANGELINI, L., "La sicurezza del lavoro nell'ordinamento europeo", en *Working Papers di Olympus*, 29/2013 (<http://olympus.uniurb.it>).
- BONARDI, O., "Articolo 3. Campo di applicazione", en C. ZOLI (ed.), *I. Principi comuni*, in MON-TUSCHI, L., (dir.), *La nuova sicurezza sul lavoro. D. lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche*. Commentario, Bologna, Zanichelli, 2011, p. 67 ss.
- CESTER, C., "La modifica in pejus delle mansioni nel nuovo art. 2103 c.c.", en *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2016, p. 167 ss.
- D'ANTONA, M., "Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro", en *Argomenti di diritto del lavoro*, 1995, 63 ss.
- DE STEFANO, V., "Introduction: Crowdsourcing, the Gig-Economy and the Law", en *Comparative Labor Law & Policy Journal*, XXXVII, 2016, p. 461 ss.
- DE STEFANO, V., "Lavoro su "piattaforma" e lavoro non standard in prospettiva internazionale e comparata", en *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, I, p. 241 ss.
- DELOGU, A., "Salute, sicurezza e "nuovi" lavori: le sfide prevenzionali nella gig economy e nell'industria 4.0", en *Diritto della sicurezza sul lavoro- Rivista dell'Osservatorio Olympus*, 2018, I, p. 37 ss.
- FERRARA, D., MENGHINI, L., NUNIN, R., "Il lavoro sommerso tra incentivi e responsabilità: nell'esperienza nazionale, regionale e transnazionale", en GOTTARDI, D. (ed.), *Legal Frame Work. Lavoro e legalità nella società dell'inclusione*, Turin, Giappichelli, 2016, p. 39 ss.
- GAETA, L., PASCUCCI, P. (eds.), *Telelavoro e diritto*, Turin, Giappichelli, 1998.
- GARILLI, A., "La nuova disciplina delle mansioni tra flessibilità organizzativa e tutela del prestatore di lavoro", en *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2016, p. 129 ss.
- GHERA, E., "Il contratto di lavoro oggi. Flessibilità e crisi economica", en AA.VV., *La crisi economica e i fondamenti del diritto del lavoro. Atti delle giornate di studio nel cinquantenario della nascita dell'Associazione*. Bologna, 16-17 maggio 2013, Milán, Giuffrè, 2014, p. 195 ss.
- ICHINO, P., "I diritti del lavoro nella gig economy", en *lavoce.info*, 13.4.2018.
- LAZZARI, C., "Gig economy e tutela della salute e sicurezza sul lavoro: Prime considerazioni a partire dal «caso Foodora»", en *Rivista del diritto della sicurezza sociale*, 2018, 3, p. 455 ss.
- LOI, P., "Il lavoro nella Gig economy nella prospettiva del rischio", en *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2017, I, p. 259 ss.;
- PASCUCCI, P. *Giusta retribuzione e contratti di lavoro. Verso un salario minimo legale?*, Milán, Franco Angeli, 2018.
- PASCUCCI, P., "Appunti su alcune questioni in tema di formazione per la sicurezza sul lavoro", en *Studi in onore di Tiziano Treu*. Nápoles, Jovene, 2011, II, p. 1115 ss.

Doc. Labor., núm. 117-Año 2019-Vol. II. ISSN: 0211-8556. *Nuevas formas de organización...*, págs. 107 a 116

116 *Nuevas formas de organización del trabajo...*

DL

- PASCUCCI, P., "Dopo il d.lgs. 81/2008: salute e sicurezza in un decennio di riforme del diritto del lavoro", en *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2018, n. 1, p. 1 ss.
- PASCUCCI, P., *La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro: il Titolo I del d.lgs. n. 81/2008 dopo il Jobs Act (nuova edizione aggiornata al 1° novembre 2017)*, Fano, Aras edizioni, 2017.
- PERULLI, A., "Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro", en *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT* – 341/2017.
- PERULLI, A., "Il lavoro autónomo", en CICU, A., MESSINEO, F., (già dirr.), continuado por MENO-GONI, L., *Trattato di diritto civile e commerciale*, Milán, Giuffrè, 1996.
- PERULLI, A., y FIORILLO, L., (eds.), *Il Jobs act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Turin, Giappichelli, 2018.
- PISANI, C., *La nuova disciplina del mutamento delle mansioni*, Turin, Giappichelli, 2015.
- RIFKIN, J., *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento del post-mercato*, Milán, Baldini & Castoldi, 1995.
- TREU, T., "Rimedi e fattispecie a confronto con i lavori della Gig economy", en *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".INT* – 136/2017
- VISCOMI, A. (ed.), *Questioni sul lavoro sommerso e politiche di sviluppo sociale*, Messina, Rubbettino, 2008;