



## Entrevista a David Pena y Ainhoa Ordorika (Bidelagun Fundazioa)

---

JUANJO BASTERRA :: 25/04/2024

“Consideramos que desgraciadamente la siniestralidad laboral no está en la agenda de prioridades de ninguna administración pública ni de la patronal, naturalmente”

“El objetivo es que al empresariado, a la patronal le salgan caras las vulneraciones de los derechos a la vida y a la integridad física de las trabajadoras y trabajadores”

“Un servicio especializado que ayude a innovar, a crear nuevas sinergías, a abrir nuevas vías para poner en el centro del debate jurídico y social el tema de la siniestralidad laboral porque estamos hablando de cifras que son absolutamente inasumibles año tras año”

Se crea en marzo de 2021 oficialmente en la ponencia del último congreso de ELA se habla expresamente de Bidelagun.

“Las indemnizaciones disuasorias por daños a la salud de los y las trabajadoras las calculamos en función del volumen de ingresos de las empresas”

“Si la Inspección de Trabajo fuese una prioridad, no faltarían medios. Lo mismo sucede con Osalan”

“Hay un problema con el listado de enfermedades profesionales, porque es completamente masculino”

“Los riesgos sicosociales han reventado ya en este siglo XXI”

*Juanjo Basterra, kazetaria eta m. soziala \* E.H*

Nos acercamos al 28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Su ausencia en los centros de trabajo provoca una sangría de vidas y de personas incapacitadas para tener una vida digna porque la ausencia prevención es el principal factor. Se creía que con la entrada en vigor en 1996 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) se iba a solucionar. No. En Hego Euskal Herria han fallecido en accidentes laborales 2.538 personas desde entonces y se estima que desde 1999 las muertes sólo por amianto superan las 13.000 víctimas. Cada año se producen más de 100.000 accidentes laborales con y sin baja. Puestos inseguros donde sólo importa el beneficio económico, no la vida y la salud de trabajadoras y trabajadores. ELA ha reclamado que aumenten de 50 a 120 los Inspectores de Trabajo para intervenir en la falta de seguridad y salud.

Con estos antecedentes, Sare Antifaxista habla con David Pena y Ainhoa Ordorika, que integran Bidelagun Fundazioa. Nos dicen que “la fundación está orientada a accidentes de trabajo: mortales, graves y muy graves que sean incapacitantes y los riesgos sicosociales” y recuerdan que “somos una herramienta jurídica del sindicato ELA, pero es consciente que sólo con esa no sirve. Tiene que haber una acción combinada de la calle, de los centros de

trabajo y en lo jurídico”. Afirman que “nuestro objetivo es que al empresariado, a la patronal le salgan caras las vulneraciones de los derechos a la vida y a la integridad física de las trabajadoras y trabajadores”, pero reconocen que “desgraciadamente la siniestralidad laboral no está en la agenda de prioridades de ninguna administración pública ni de la patronal, naturalmente”.

“Si la Inspección de Trabajo fuese una prioridad, no faltarían medios. Lo mismo sucede con Osalan”, añaden, a la vez que explican que hay un problema con el listado de enfermedades profesionales, porque es completamente masculino”. Y alertan de los daños sicosociales que “han reventado en este siglo XXI”.

¿Qué es Bidelagun Fundazioa? ¿Qué es lo que pretendéis y estáis haciendo?

DAVID PENA.- Bidelagun surge de una decisión política-sindical confederal de ELA. En un determinado momento hace una lectura en la cual considera que la problemática de la siniestralidad laboral hay que darle un empujón más, que hay que ser un poco más ambiciosos en este campo. Si hasta ese momento, la siniestralidad se estaba haciendo frente desde un punto de vista sindical y desde un punto de vista jurídico desde los servicios jurídicos del sindicato, pues en este nuevo y determinado momento se considera que hay que dar un salto más y crear un servicio especializado que ayude a innovar, a crear nuevas sinergías, a abrir nuevas vías para poner en el centro del debate jurídico y social el tema de la siniestralidad laboral porque estamos hablando de cifras que son absolutamente inasumibles año tras año.

Antes de crearse, en la propia fundación tenemos una experiencia previa. Es que cuando surge el Covid, y antes, desde el punto de vista confederal el sindicato ya estaba centralizando los casos más graves de accidentes de trabajo mortales y enfermedades profesionales, como el amianto. Ya se estaba llevando desde un punto de vista confederal. Se consiguieron logros importantes en materia de afectados por amianto, también en innovaciones jurídicas logrando sentencias tan relevantes como que se indemnizase a un trabajador por poner en riesgo su seguridad y su salud y su vida, aún sin que se hubiera producido un accidente. Tuvimos sentencias muy importantes en las obras del Topo de Donostia donde a un camionero le obligaban a conducir el camión con exceso de peso máximo autorizado y también le daban a conducir un camión que tenía la ITV desfavorable, pues en estos casos aunque no se produjeron accidentes metimos una demanda indicando que esa actuación empresarial suponía un riesgo para la vida y vulneración del derecho a la integridad física y logramos indemnizaciones por daño moral.

Este tipo de experiencias, que fueron previas a la creación de Bidelagun, dieron lugar a una reflexión sobre si tuviéramos un servicio más especializado podríamos ser más eficaces y crear nuevas vías jurídicas y nuevas innovaciones como herramienta de la clase trabajadora para proteger su salud y su vida.

También en este intervalo aparece el Covid. La primera reflexión jurídica es qué podemos hacer para preservar a las trabajadoras y trabajadores que están en los servicios más esenciales y están en primera línea y más expuestos. Podemos decir con orgullo como sindicato que fuimos la primera organización sindical que presentó unas medidas

cautelarísimas sin audiencia a la otra parte para que se dotara de protección a los y las profesionales de Osakidetza y de las ambulancias. Las conseguimos y las ganamos.

¿Trabajáis en la CAPV sólo o también en Nafarroa?

D.P.- También en Nafarroa.

Pero como digo, entonces lo del Covid supuso ya un impulso, y con ese bagaje y esa experiencia previa de un año y pico antes de creación de la Fundación Bidelagun llevando este tipo de actuaciones de acciones jurídicas más especializadas y de tipo confederal, se decidió sindicalmente crear la Fundación.

¿Cuándo se crea?

D.P.- Se crea en marzo de 2021 oficialmente. En la ponencia del último congreso de ELA se habla expresamente de Bidelagun. Se dice que el objetivo es 'que al empresariado, a la patronal le salgan caras las vulneraciones de los derechos a la vida y a la integridad física de las trabajadoras y trabajadores. Que a la patronal le salga caro no invertir en prevención de riesgos laborales'. Es uno de los objetivos por los que se crea e implica esa tarea de innovación jurídica, de pensar nuevas vías para atajar o para que la patronal sea consciente de que no es admisible que una persona vaya a trabajar con riesgo para su vida o que pueda morir en el trabajo.

Primero que no suceda es el objetivo y para eso hay que actuar jurídicamente de modo disuasorio, no sólo cuando ya se ha producido el accidente grave o el fallecimiento, sino que hay que intentar precisamente que nuestra actuación jurídica como Bidelagun, además de la actuación sindical o políticosindical que puede hacer ELA, dé lugar a que de manera disuasoria acaben entendiendo que tienen poner medidas e invertir en prevención.

¿Creéis que está en el centro del debate social y político la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales?

D.P.- No. Y ese es otro motivo por el que también los textos de ELA se habla de esto y por lo que se crea Bidelagun. Porque sindicalmente consideramos que desgraciadamente la siniestralidad laboral no está en la agenda de prioridades de ninguna administración pública de este país, absolutamente de ninguna.

Aquí se actúa de manera ritual el 28 de abril Día de la Seguridad y la Salud laboral. Todo el mundo se saca la foto, desde el Gobierno vasco, las diputaciones y Osalan, pero en el día a día es una constatación que en la agenda de prioridades no está la seguridad y la salud laboral porque sino sería inadmisibile la cifra de accidentes mortales y no mortales que se sufren cada año.

¿Tampoco en la agenda de los empresarios?

No, naturalmente. Hablo de las administraciones porque por ley tienen, en base a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Estatuto de los Trabajadores, e interpela a las Administraciones a que tienen que adoptar medidas para promover la seguridad y la salud.

Por eso hablo de la administraciones, pero el empresariado por descontado, no sólo no lo tiene en su agenda de prioridades sino que está lucrándose de la falta de medidas de seguridad.

Estamos hablando el año pasado en la CAPV fueron 74.000 accidentes de trabajo y en la Nafarroa otros 40.000 con baja y sin baja otros tantos, hablamos de casi 120.000 accidentes de trabajo y 59 muertes en Hego Euskal Herria. Y se sabe que cuando se produce un accidente es por falta de medidas de seguridad.

Ainhoa Ordorika.- Y ahí faltan todas las enfermedades profesionales que, normalmente, están latentes y no están diagnosticadas.

Desde 1996 que entró en vigor LPRL han muerto en Hego Euskal Herria 2.581 trabajadores en accidente de trabajo y desde 1999 otros 13.000 por enfermedades por amianto. Es un drama.

A.O.- Se incumple la ley, y su incumplimiento les sale muy barata.

¿Eso quiere decir que 2.581 muertes, 2581 empresarios entre rejas?

D.P.- Deberían.

Ya suman 20 muertes en accidentes laborales en 2024 y 5 más, que se sepa, por amianto. ¿Cuántos tienen una demanda jurídica abierta?

D.P.- Pocos, para lo que es. Los empresarios no van a la cárcel. Es una evidencia. En los procedimientos penales, a no ser que sea algo tan evidente como que un empresario, pongo un ejemplo radical, lance por la ventana a un trabajador, si no es ese el caso o uno similar, nunca responden penalmente.

Si no te dan un arnés, te están lanzando por la ventana

D.P.- Evidentemente, pero siempre se va a hacer un razonamiento jurídico de que falta un elemento de dolo, que no hay intencionalidad.

¿Cómo que no?

D.P.- Evidentemente, para nosotros sí, pero la jurisdicción penal en ese sentido creemos que no es eficaz.

La Inspección de Trabajo pone multas por infracciones en seguridad laboral. En 2023, según datos oficiales, 535 multas, que salieron a una media de 4.832 euros cada una. ¿Parece insuficiente, no creéis?

A.O.- La sanción grave en su grado máximo son dos mil y pico euros. Sale barato incumplir, sale más barato pagar la multa que invertir en prevención.

D. P.- En ese sentido, en Bidelagun le estamos dando mucha importancia a las indemnizaciones disuasorias, preventivas. La ley de procedimiento laboral, la ley reguladora

de la jurisdicción laboral en el artículo 83.2 cuando dice que se vulnera el derecho a la vida y la integridad física establece que se puede pedir una indemnización. Tiene dos vertientes: una es resarcitoria y otra es preventiva. Y dice textualmente 'con la finalidad de prevenir el daño'. Nosotros acogiéndonos a esa expresión estamos solicitando indemnizaciones disuasorias, como bien dice Ainhoa. La ley de infracciones y sanciones del orden social (LISOS) tiene unas horquillas grandísimas. Va de 2.000 euros a mucha más cantidad, 200.000 ó 300.000 euros.

Como sabemos que en la práctica judicial los jueces son muy reacios a condenar a empresas a indemnizaciones disuasorias muy elevadas, porque siempre consideran que es muy desproporcionado y que los abogados laboralistas utilizamos las indemnizaciones de manera instrumental para llegar a acuerdos, en nuestro caso no las presentamos para llegar a acuerdos, sino porque nuestro objetivo político-sindical, entre otros, es que les cueste mucho dinero la vida de la gente.

Esas indemnizaciones disuasorias las calculamos en función del volumen de ingresos de las empresas. Porque la indemnización mínima, como dice Ainhoa Ordorika, o que haya una decisión, que no está escrita, pero digamos que es una decisión estándar es de 6.000-7.000 euros por indemnización de daño moral. Vale. Esa cantidad puede ser una indemnización disuasoria para un pequeño establecimiento comercial con ingresos más limitados. Pero para Mercadona, como estamos llevando en Nafarroa dos casos de acoso laboral y viene en camino el tercero, ¿qué le supone una indemnización disuasoria de 6.000 euros? Nada. Por eso, le damos mucha importancia a esas indemnizaciones y las confrontamos con los ingresos que la empresa tenga en el año mercantil anterior y en base a eso solicitamos.

¿Por qué?

D.P.- Porque al final cuando se dice la ley en esto no nos ampara, tengo que decir que la legislación en materia de riesgos laborales es mejorable, pero tiene muchos elementos positivos, lo que sucede es que después quien la aplica como la inspección, juzgados... tendrán que tener la voluntad de aplicarla. Si la LISOS establece de 2.000 a 300.000 euros por poner un caso, ¿por qué impone sanciones de 6.000 euros?

¿Cuando salió la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) todo el mundo dijo que era muy buena, pero si no la aplicas, y se quedar en la estantería del despacho no sirve?

D.P.- Claro. Tiene que haber voluntad.

A.O.- Todas las sanciones normalmente van a la horquilla mínima, siempre. Es muy difícil encontrar una sanción administrativa en el que vaya a un grado medio o superior.

¿La Inspección de Trabajo actualmente es insuficiente?

A.O.- La Inspección de Trabajo necesita más medios. Las denuncias que presentamos tardan muchísimo en resolverse y los accidentes de trabajo también solemos pedir recargos de prestaciones, que lo reconoce el INSS pero pagan las empresas, que se tengan que incrementar las prestaciones en un 30, 40 o un 50 por ciento. Cuando haces la solicitud a la Seguridad Social, esta hace un requerimiento a Inspección de Trabajo para que pida un

informe sobre ese accidente. Esos informes están tardando una barbaridad, se termina el plazo que tiene la Seguridad Social y no contesta, porque no tienen informe. Y eso nos paraliza también el resto de procedimientos, porque al final nuestra demanda de daños y perjuicios también se paraliza porque estamos esperando informe de inspección.

D.P.- Tanto una como otra, tengo un juicio en el que estamos esperando informe aún de la Inspección. Es algo recurrente. La Inspección de Trabajo está colapsada. Hay falta de medios. Nosotros no podríamos decir cuántos más se necesitan, pero es evidente que faltan medios. Y esto nos lleva a la anterior pregunta y respuesta, ¿por qué faltan medios? Porque no es una prioridad. Si la Inspección de Trabajo fuese una prioridad, no faltarían medios. Habría más medios.

Lo mismo sucede con Osalan, si fuese una prioridad habría más medios. Y el que no sea una prioridad, el que no haya más medios y, en consecuencia, los informes tarden tanto, pues, al final es un perjuicio para las personas que lo están sufriendo. Porque en procedimientos de amianto cuántas veces nos hemos visto con que se solicita el informe de sospecha de enfermedad profesional y la persona fallece en el camino, antes de que salga el informe. Muchas veces. No llega ni siquiera Osalan a entrevistarse con la persona afectada, se tiene que entrevistar con su viuda o hijos, porque fallece por el camino. Eso no sucede por azar, sucede porque hay una decisiones políticas que a eso no se le da esa urgencia, no digo que sean intencionadas o no intencionadas.

La Seguridad Social parece que lo hace de forma intencionada, por lo menos algunos, porque sí mueres en el camino la indemnización es mucho menor.

A.O.- Tenemos la tardanza de la Inspección de Trabajo y tenemos el problema de la tardanza de las resoluciones de la Seguridad Social, también. Se agota el plazo que tienen para contestar y no contesta, y se entiende que está desestimado por silencio administrativo. Entonces, nos obliga a presentar demandas en el juzgado y como no llegan las resoluciones de la Inspección, en el juzgado esos procedimientos están paralizados con el consecuente desgaste para las familias, y los procedimientos judiciales se eternizan.

Veis que los jueces están siendo más sensibles con el tema del amianto en estos momentos. A mi me parece que sí, salvo en contadas excepciones y casos.

D.P.- En el amianto, sí. Creo que ha habido un cambio, que es consolidado. Con el resto, está cambiando todo, pero muy lentamente. Puedo poner ejemplo que me sucedió en un juzgado hace no mucho. Presentamos una demanda de extinción de relación laboral, por un accidente de trabajo grave. El trabajador es atropellado por una carretilla, tiene una baja muy larga y solicita la extinción, porque ya no quiere trabajar ahí con la falta de medidas y tiene temor bastante razonable a perder la vida en otro episodio de estos. Solicitamos una extinción por falta de medidas de seguridad con una indemnización disuasoria, como decíamos antes, por daños morales. Cuando fuimos a celebrar el juicio, me dice la jueza que 'es la primera demanda que veo en este sentido. Me ha parecido muy interesante'.

Dos reflexiones sobre este tema: lo importante que es la innovación jurídica, porque a lo mejor nosotros no hubiésemos creado este instrumento de Bidelagun en el día a día. En la vorágine de los despidos, sanciones, impagos no habríamos tenido tiempo para analizar

jurisprudencialmente si esto se puede hacer y crear esta herramienta. El primer acierto es crear esto y nos permite ser una especie de Observatorio Jurídico, y poder hacerlo. Y la segunda reflexión, que me sorprendió gratamente, es que nosotros estábamos habituados por ejemplo, en demandas de acoso a que automáticamente los jueces pongan una barrera, no me hables de esto que se escapa de mi sota, caballo y rey y no quiero saber nada de esto. En este caso me sorprendió para bien que nos dijera que le parece una demanda interesante, porque nunca lo hemos visto y efectivamente veo que la ley te da este instrumento para poder hacerlo. Creo que es un ejemplo anecdótico. Ganamos el juicio.

De todas formas, creo que tanto los currelas como los sindicatos, que tienen más culpa, debieran de imponer que se cumplan las normas. Cuando hay un accidente mortal, todo el mundo sabe que se incumplían las medidas de seguridad, pero tu estabas viendo esa falta de medidas de seguridad y no has hecho nada. Al trabajador con contrato temporal o precario le libero de eso, pero ¿los delegados de prevención?

D.P.- Esto nos lleva a lo que decíamos antes de la importancia de la actuación disuasoria y preventiva. Eso fue un logro jurídico y un hito conseguir que una empresa que trabaja con dinero público en una obra de titularidad pública, que es la del Metro de Donostia, que fuese condenada sin que se hubiese producido el accidente.

Ya, pero como os decía, llevamos 20 muertes y la siniestralidad mortal en los dos primeros meses ha aumentado un 50% en la CAPV. Y creo que se ocultan datos. Con las enfermedades profesionales en Europa mueren más de 100.000 personas al año, en el Estado español no se muestran, sólo aparecen unas pocas.

A.O. Nosotros ahí sí que intentamos hacer una labor de divulgación, de formación a los trabajadores. Hemos organizado diferentes charlas con relación al amianto, a la silicosis. Hemos hecho también con riesgos sicosociales. Al final, el objetivo de todo esto es que la gente tiene que saber la importancia de la salud laboral y, a la vez, sus derechos, las medidas de prevención que tienen que poner las empresas. Y para que puedan reclamar necesita conocer sus derechos, así que ahí tratamos de hacer esa labor de difusión.

Amianto, sílice están en auge, pero hay miles de productos químicos cancerígenos que están en muchas empresas y que matan si no hay prevención adecuada.

A.O.- Sí. Nos vamos adaptando al tipo de empresa de zonas industriales, porque muchos trabajadores han trabajado con amianto y seguirán saliendo, pero también nos estamos adaptando a los riesgos sicosociales, que también hemos hecho con la Administración pública, por ejemplo. Porque es muy raro que salga un caso de amianto, pero sí que hay muchas bajas y muy largas por temas psicológicos. Ahí están todos los temas sicosociales y sí que hemos hecho formación en la Administración pública de riesgos sicosociales. Vamos a adaptarnos a cada tipo de empresa digamos según el riesgo que puede tener.

ELA está a parte del resto sindicato en las protestas por la siniestralidad, ¿a qué se debe?

D.P.- Por el diálogo social. Para ELA, el diálogo social no es una vía favorable para los derechos de la clase trabajadora. El diagnóstico para ELA y, por tanto, para Bidelagun com organización perteneciente, es que no ha cambiado ese diagnóstico, pero para otros agentes

sociales, sí. Esa es la razón principal, por lo tanto, de ese tipo de rupturas. Para nosotros el contexto sociopolítico en cuanto al diálogo social sigue siendo el mismo, la virtualidad del diálogo social sigue siendo la misma, es un escenario con cartas marcadas. Eso lo era antes y sigue siendo ahora. Quien haya cambiado allá él.

A.O.- Tenemos claro que nuestra actividad sindical no es sacarse una foto o participar en eso. Evidentemente, al final, lo que pretendemos en esa lucha es que se hagan acciones de verdad.

¿Cuáles son esas acciones de verdad?

A.O.- Lo primero, sancionar a esas empresas. Creo que hay que invertir en Inspección de Trabajo, hay que invertir en inspectores hay que formales, y las sanciones tienen que ser mucho más duras. Es la primera ley y la más efectiva. Al final, las empresas se mueven por dinero.

Estoy de acuerdo contigo, pero todos sabemos que no se va a hacer, ¿qué hacen los trabajadores mientras tanto?

A.O.- Los trabajadores pueden movilizarse sindicalmente y nosotros somos una herramienta para intentar conseguir esas sentencias con indemnizaciones para los trabajadores que han sufrido un daño, como decía David Pena también, innovar para conseguir sanciones, incluso si no se ha producido el daño por la situación del riesgo. Al final, lo que intentamos hacer es eso que no hace Inspección lo hacemos nosotros a través del juzgado solicitando indemnizaciones.

D.P.- Y otra cosa, cuando ganamos un juicio desde Bidelgaun, lo hacemos público, la virtualidad no es que la fundación salga en la prensa, es que las personas trabajadoras que están sufriendo ese tipo de situaciones se den cuenta que siempre hay una salida, siempre hay algo que se puede hacer. Por eso también en nuestras demandas estamos pidiendo, sobre todo, en los procedimientos de tipo sicosocial que la sentencia se publique a través de los canales de la empresa a toda la plantilla en los casos de acoso y riesgo sicosocial.

Pedimos lo que haya que pedir, que se declare vulnerable el derecho a la integridad física, que se abone tal indemnización, que se extinga la relación laboral en su caso y como último punto ponemos que la sentencia se publique mediante el tablón de anuncios y medios de difusión normal de la empresa, internet o lo que sea, el resultado, el fallo, la sentencia en su totalidad.

¿Para qué?

D.P.- Normalmente como sabemos que cuando hay un conflicto sicosocial no hay uno sólo, de mayor o menor intensidad hay más conflictos. Para que toda la plantilla sea consciente y que se quede retratada la persona acosadora y la estructura empresarial que lo permite que es, como mínimo, cómplice y a veces inductora.

¿Lo habéis conseguido?

D.P.- En esos casos aún no lo hemos conseguido porque se han negociado todos. La empresa ha pagado, ha extinguido relación laboral...

¿Pero eso se tendría que publicar?

D.P.- Sí, sí, sí lo publicamos, pero no es lo mismo que el delegado sindical o de personal lo cuelgue en el tablón de anuncios que sea la propia empresa. Cualitativamente es muy diferente, que sea la propia empresa la obligada a ello.

Es cierto que cuando salen sentencias y noticias hay gente que se siente implicada, que sufre y le ocurre lo mismo. Creo que por eso se deben de publicar.

D.P.- Sí es cierto.

A.O.- Esto nos pasa. Cada vez que sale una sentencia en los medios o tenemos la oportunidad de salir en algún medio, luego al día siguiente recibimos llamadas sobre lo que se ha publicado para decirnos que 'estoy en esa misma situación, qué puedo o debo hacer'. Ocurre con accidentes traumáticos se sabe que puede tener una indemnización, pero también entre quienes sufren enfermedades profesionales o riesgos sicosociales, o trastornos musculoesqueléticos. Sobre todo estoy pensando en todas las limpiadoras, gerocultoras... que sufren muchísimo de trastornos musculoesqueléticos, que no es una enfermedad tan grave, como puede ser el amianto, pero sí les está condicionando su día a día. Entonces, se trata de llegar a todas esas personas para que se visualice que son enfermedades profesionales y que pueden pedir también una indemnización por ello.

Como las kellys ¿tenéis caso aquí?

A.O.- Conseguí una afectada estando en los servicios jurídicos de ELA, no en Bidelagun, pero fue por una epicondilitis, ésta era gerocultora de una residencia. Sí se consiguió que se considerara enfermedad profesional. Hay un problema con el listado de enfermedades profesionales, porque es completamente masculino. Si lo lees, son todo profesiones de metalúrgica, industria... masculinas. No tienes limpiadora que está con la fregona todo el día, las profesiones de presencia femenina no están en el listado. Todos los diagnósticos que sufren las mujeres normalmente no están, la única forma de poder sacarlas es vía judicial.

¿Como las mujeres de trabajadores del amianto, que limpiaban los buzos repletos de fibras cancerígenas?

A.O.- Es que la mujer que va a la mutua porque tiene una epicondilitis, te contestan que tu profesión no está en el listado de enfermedades profesionales. A esa gente, se les envía al médico de cabecera.

¿Ese listado cada cuánto tiempo se renueva?

A. O.- Suelen hacerse revisiones, pero son muy lentas. Todas las actualizaciones han sido con agentes químicos, sospechosos. El listado contempla las profesiones asociadas a esa enfermedad, pero son masculinas.

¿En el siglo XXI lo que va a reventar son los enfermos mentales?

A.O.- Está reventando ya.

D.P.- Para nosotros es una absoluta prioridad y es otro de los motivos por los que se creó Bidelagun. Llega para atender esas enfermedades profesionales que son difíciles de atender. La fundación está orientado a accidentes de trabajo: mortales, graves y muy graves que sean incapacitantes y los riesgos sicosociales. El resto de problemática se gestiona desde los Servicios Jurídicos de ELA. A nosotros nos toca lo que es más especializado, más complicado.

A.O.- En temas incapacitantes por trastornos musculoesqueléticos tengo una chica con incapacidad permanente por el síndrome del túnel carpiano. La han operado. Ha salido mal y ha acabado en incapacidad. Entonces, las bajas pequeñas se llevan desde el Servicio Jurídico.

¿Sois los especialistas?

D.P.- Eso dicen. Lo que hablamos de los riesgos sicosociales es una prioridad. Porque si nos damos cuenta que la siniestralidad laboral traumática no está en las prioridades, la otra que no se ve, ni os quiero contar. Bien sabéis. La auténtica pandemia del siglo XXI son las enfermedades mentales vinculadas al trabajo. Es algo indiscutible pero, pese a ser un hecho objetivo, no tiene una correspondencia ni judicial, ni en la Administración, ni en las empresas para atajarla.

Sin ir más lejos, estos días atrás en Nafarroa nos entró un caso con grabaciones en el que escuchas a un jefe recriminar al trabajador en una serie de actuaciones y en un momento el trabajador le dice 'me estás amenazando' y el jefe le dice 'no te estoy amenazando, el día que te quiera amenazar cojo una pala y te reviento la cabeza'. Eso lo he escuchado en una grabación, que va a terminar en un juicio, naturalmente.

Parece que es lo excepcional, pero es la norma. Ainhoa Ordorika y yo llevamos muchos casos con grabaciones, que no admiten discusión. Es una vía que nos estamos metiendo seriamente, porque no es admisible que una persona vaya a trabajar en ese ambiente. No es admisible que una persona tenga que trabajar con ese tipo de presión y ahí tenemos una herramienta legal muy buena que es el convenio 190 de la OIT (Organización Internacional de Trabajo) sobre violencia y acoso en el trabajo. Que a diferencia de la construcción jurisprudencial de acoso, que es muy restrictiva en los tribunales de aquí y exige que hay una intencionalidad y una reiteración, pero el convenio 190 de la OIT define acoso y violencia de una manera muy beneficiosa para la clase trabajadora. Porque dice que 'un único acto que genere un daño o sea susceptible de generarlo, incluso una amenaza, constituye un acto de violencia en el trabajo'. Con lo cual, ese convenio lo utilizamos mucho en este tipo de casos, porque es inadmisibile.

Con ese argumento, no se libra nadie, entra el rollo de cómo lo demuestras, porque por eso hemos pasado todos.

D.P.- Claro, pero nosotros también le decimos a las trabajadoras y trabajadores porque

muchas veces hay mucha ignorancia, normal que la haya en este caso, pero ¿grabar es legal? Grabar es legal si tú formas parte de la conversación. Lo que no es legal es que dejes la grabadora y te vayas, y a ver lo que sueltan. No. Si tu formas parte de la conversación, puedes grabar y utilizarla en el juicio. Nosotros estamos haciendo mucho hincapié, porque en los casos sicosociales quien acosa, no acosa delante de testigos; te amenaza cuando estáis solos. Por eso le damos mucha importancia a cómo probamos esas situaciones. Le animamos a la gente a que las grabe.

A.O.- Un matiz, porque muchas veces identificamos gran parte del acoso con esas conductas inapropiadas o esas ofensas verbales, eso se produce mucho, pero a veces hace que la gente termina con bajas psicológicas muy duras y puede haber conflictos entre los compañeros de trabajo, entre los departamentos y muchas veces lo que viene por detrás es que las funciones no están bien determinadas o que las cargas de trabajo no son ajustadas. Una persona tiene muchísimo más trabajo que un compañero del mismo departamento. Eso crea fricciones. Lo que que quiero decir es que a veces, a parte del acoso como tal, hay factores organizacionales que no están bien, que las empresas no hacen nada y eso normalmente va creando fricciones entre los compañeros, que se van agravando y acaban en conflictos interpersonales que normalmente una de esas personas va a caer en una baja. A parte del acoso como tal, quería sacar a la luz estos temas, porque en estos casos se pueden solicitar medidas a la empresa e incluso se pueden solicitar indemnizaciones.

Por último, ¿absentismo, qué pensáis, si pensáis?

A.O.- Entiendo que si hay una baja laboral, hay una justificación para esa baja. No voy a discutir nunca una baja médica. No tengo cifras para analizar. Si un facultativo ha emitido una baja médica, no soy quien para discutirla, pero lo que pretenden qué es, que esa persona vaya a trabajar aún estando enferma. El objetivo que persiguen es acortar esas bajas lo máximo y las personas vayan a trabajar, incluso si no están recuperadas.

D. P.- Creo que el tema del absentismo es un debate interesado. Es absolutamente artificial. De hecho, los de Cebek y Adegí son los que sacan el debate, pero es lo que dice Ainhoa Ordorika, usted que quiere decir que es un problema que un médico de atención primaria dé una baja o que una mutua dé la baja. Es una pretensión histórica de las patronales de que la salud la controlen las mutuas.

Si queréis añadir algo estáis a tiempo.

A.O.-Acabas de mencionar las mutuas, con las mutuas hemos topado.

D.P.- Cada vez que hay un accidente laboral, como central sindical hacemos la concentración que corresponde en frente de la empresa, a mayores de eso precisamente ahora hay una campaña de precariedad vinculada a los sectores más proletarizados, los migrantes, la gente que tiene menos garantías y de apoyo social. Hace dos años se puso en marcha la campaña de precariedad en las que se cifraba en 541.600 las personas que trabajan en situación de precariedad. Y precisamente en esas campañas que se hacían en cada tajo y centro de trabajo lo que se explicaba era que una de las caras de la precariedad laboral es la salud laboral, mejor dicho la falta de salud laboral. Por lo que decías, que el que tiene un contrato por días diga que le falta el arnés al día siguiente va a la calle.

Somos como Bidelagun una herramienta jurídica del sindicato, pero es consciente que sólo con esa no sirve. Tiene que haber una acción combinada de la calle, de los centros de trabajo y en lo jurídico. La confrontación política, ideológica y sindical y después la jurídica. Somos abogados, nos definimos como abogados de contrapoder, porque somos abogados de un proyecto político y sindical. Y aplicamos el derecho en materia de salud laboral desde una perspectiva de lucha de clases, porque para mi no hay nada más descarnado en el conflicto capital trabajo que la salud laboral, porque lo pagas con tu vida. En los casos de amianto y accidentes que llevamos, el conflicto capital-trabajo se paga con la vida. Nos parece muy importante que cuando ganamos un juicio eso hay que hacerlo público, porque nuestra labor jurídica tiene que también tener esa perspectiva ideológica, de conciencia de clase.

Que una victoria de una persona concreta, tenemos que aspirar a lograr que sea una victoria jurídica del conjunto de la clase trabajadora, de sus compañeros de trabajo. De que vean que hizo esto, se ganó y es un ejemplo para nosotros. Lo podemos hacer, podemos organizarnos. Es muy importante para nosotros.

<https://sareantifaxista.blogspot.com/2024/04/david-pena-y-ainhoa-ordorika-bidelagun.html>

---

<https://eh.lahaine.org/entrevista-a-david-pena-y>