

## LOS GPSHT ANTE LAS TRANSFERENCIAS

En el marco de las transferencias que nuestra región va a recibir, se impone una reflexión sobre los servicios que en la actualidad se prestan y, lo más importante, si estos cubren las necesidades más elementales de los ciudadanos/as de nuestra región. Este ejercicio debería permitirnos mitigar las carencias -si las hubiera- y poner las bases para un desarrollo más acorde con las necesidades detectadas.

Aunque este método, sería deseable que se aplicara a todas las competencias que vamos asumiendo, hoy queremos referirnos, en concreto, a los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Al margen de la capacidad legislativa que las Cortes Regionales, tendrán una vez asumida la transferencia, no podemos obviar la situación actual del organismo objeto de la transferencia (GPSHT).

Situación que dista mucho, no ya de los ratios ideales, sino de cubrir con suficiencia las funciones que le son propias. Esta realidad -preocupante sin duda- se sustenta en las siguientes consideraciones:

**\* La ausencia de medios técnicos, no contamos ni siquiera con laboratorios de Higiene, refuerza preocupantemente los argumentos y temores expuestos en el punto anterior.**

\* Dotación insuficiente de medios humanos. Se ha procedido a la amortización continuada de plazas denegando, en la mayoría de los casos, durante los dos últimos años la provisión de cualquier tipo de puesto. Esta apuesta clara nos sitúa ante la peligrosa conclusión de que lo que

se pretende hacer, es una transferencia desnuda, es decir, con escasa capacidad para dar respuestas.

\* La escasa implicación de otras instancias (Inspección, fiscalías, ...) en estas labores más del 90% de las actuaciones se realizan a iniciativa propia de los Gabinetes, resta eficacia a las actuaciones emprendidas, relegando al profesional motivado a



que ejerza una tarea de «cartera bajo el brazo» en la mayoría de los casos poco operativa y que paulatinamente vayan viendo frustradas sus expectativas como profesionales.

\* Incentivar la participación de los agentes económicos en estas actividades. Es sintomático que en algunas provincias la patronal no tenga programado ni un sólo curso sobre Salud Laboral. Potenciar el papel que la Inspección de Trabajo debe jugar, su actuación en los temas de seguridad, agilizaría sobremanera la resolución de los expedientes.

Estos son a nuestro juicio los rasgos que definen la actual situación. Situación que está muy alejada de las reivindicaciones que desde CC.OO. hemos venido manteniendo, sobre los siguientes ejes:

\* Una política basada en la concepción integral de la salud, en la que tengan cabida no sólo los accidentes de trabajo, sino, también, los problemas del desgaste, contemplando los factores de riesgo físico y psíquico.

\* Una política basada en el reconocimiento del derecho de los trabajadores/as a la propia salud, lo cual implica una política no neutral. Los trabajadores/as son sujetos a proteger, mientras sobre los empresarios recae la responsabilidad y la obligación de organizar el trabajo de forma que se respete la salud de los trabajadores/as.

\* Resumiendo, el problema fundamental no debe ser el control del gasto, sino el control del riesgo; apostando por una cobertura total en correspondencia al carácter universal del derecho a la salud.

La política de salud laboral debe estar integrada en una política global de salud, condiciones de trabajo y medio ambiente, de forma que no se establezca una falsa división entre trabajador y ciudadano, entre condiciones de trabajo y condiciones de vida. Buena parte de estos valores venían recogidos en el anteproyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, suscrito en el año 92 entre los sindicatos y el gobierno. Hoy este proyecto se ha modificado sustancialmente al no asumir el gobierno los compromisos contraídos en su día.

Confiamos que el trámite parlamentario permita que avancen las provisiones mantenidas por CC.OO.