

## EDITORIAL

El pasado 14 de marzo el Fiscal General de Estado Cándido Conde-Pumpido, designó un Fiscal Coordinador de Siniestralidad Laboral.

Desde UGT valoramos muy positivamente que la Fiscalía General del Estado haya atendido una de las principales reivindicaciones del sindicato en materia de prevención de riesgos laborales, con el nombramiento de un Fiscal Coordinador de Siniestralidad Laboral, cargo que ha recaído en Juan Manuel Oña Navarro, fiscal jefe de la Audiencia Provincial de Almería.

Este fiscal podrá impulsar políticas activas en la lucha contra la siniestralidad laboral, coordinar el funcionamiento de las distintas figuras similares creadas en algunas Comunidades Autónomas y dotar de medios necesarios para exigir el cumplimiento de la legislación ante las dramáticas cifras de accidente laborales que se registran en este país. Además tendrá un importante carácter disuasorio ante los incumplimientos de la legislación por parte de los empresarios.

España que tiene una alta tasa de precariedad y además se está produciendo una importante traslación de riesgos hacia empresas pequeñas por el aumento de la subcontratación, esta situación conlleva un aumento importante de la siniestralidad laboral. Más del 20% de los accidentes mortales se producen en empresas subcontratadas y de trabajo temporal (Ett's) y más del 55% se producen entre trabajadores con contrato temporal, de estos un tercio es menor de 24 años. Además es inadmisibile el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tras diez años de entrada en vigor el 60% de los accidentes mortales y más del 52% de accidentes se siguen produciendo en empresas que no han realizado ni tan siquiera la primera evaluación de riesgos, una exigencia legal desde hace una década.

Desde UGT consideramos que con la creación de la figura del Fiscal Coordinador de Siniestralidad Laboral existirá un elemento más que tendrá un carácter disuasorio para los que no cumplan la legislación en materia de prevención, porque estamos hablando de verdadera prevención de los riesgos y no sólo de la mera reparación económica de los daños una vez producido el accidente de trabajo.

En UGT nos mostramos esperanzados con la constitución de la Fiscalía, como elemento importante en la lucha contra la siniestralidad laboral, pero queda mucho por hacer en el camino para evitar la muerte de los trabajadores en el desarrollo de su labor y para ello seguimos trabajando día a día.



### Sumario

Editorial	1	Normativa	8
Fichas prácticas	2	Preguntas y Respuestas	8



## Presencia de recursos preventivos dentro de la empresa

### ¿Cuándo es obligatorio?

En el año 1995, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecía que debía optarse por una de las modalidades de los servicios de prevención enumeradas en sus artículos 30 y 31 y desarrolladas por el Reglamento de los Servicios de Prevención. Todo ello, sin perjuicio de que se completasen mediante el recurso al concierto con un servicio de prevención ajeno la cobertura de aquellas especialidades o la realización de las actividades preventivas que el servicio de prevención existente en la empresa no estaba en condiciones de realizar.

En este planteamiento, no resulta lógica la coexistencia en una misma empresa de dos modalidades distintas: por ejemplo, la modalidad de trabajadores designados y al mismo tiempo el concierto de un servicio de prevención ajeno completo, o servicio de prevención propio en las cuatro especialidades y servicio de prevención ajeno.

Sin embargo, la experiencia ha demostrado que el recurso generalizado a la externalización de los servicios de prevención, al haber optado de forma masiva las pequeñas y medianas empresas por la modalidad de servicio de prevención ajeno, junto a la acumulación en la realización de actividades preventivas -evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva- y la carencia de personal con la capacitación técnica adecuada -técnicos de nivel superior- para realizarla, daba como resultado que:

En las pequeñas y medianas empresas la cultura preventiva se tradujese en una aplicación de la normativa meramente formal, con una incidencia muy limitada en la actividad diaria, y cuyo reflejo más significativo era, en un gran número de casos, meramente documental: el concierto, la evaluación y una planificación de la actividad preventiva sin cumplimentar.



Por otra parte, los servicios de prevención ajenos, en particular las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que en virtud del reconocimiento "a priori"

que hace la LPRL de su capacidad para cumplir los requisitos que se establecerán posteriormente en el Reglamento de los Servicios de Prevención, pasaron a ocupar una posición dominante, carecían de posibilidad real de una actuación con los niveles de profundidad y continuidad exigibles en las fases iniciales de generalización del nuevo sistema.

La actuación se veía notablemente entorpecida cuando en la empresa se carecía de un interlocutor adecuado, una "antena", a la que el servicio de prevención ajeno pudiera dirigirse y obtener la información necesaria para poder llevar a cabo las actuaciones preventivas previstas.

Otro supuesto en el que la actuación efectiva de los servicios de prevención ha brillado por su ausencia, está representado por aquella situación en la que los trabajadores llevaban a cabo su actividad fuera del centro de trabajo formal de la empresa. Situación no infrecuente, dado que en determinadas actividades como la construcción, el domicilio social de la empresa, que aparece formalmente registrado como centro de trabajo, constituye en realidad el domicilio familiar.

En estos casos, es inusual que los servicios de prevención ajeno evalúen las circunstancias concretas en que los trabajadores desarrollan su actividad: los servicios que actúan con diligencia lo suelen realizar a la firma del concierto y con ocasión de su renovación, es decir, con periodicidad anual. En estos casos, la eficacia de las medidas preventivas dependerá del sistema de prevención existente en el centro de trabajo y las actividades de coordinación y control que establezca el empresario titular o principal del centro de trabajo en el que se realiza la prestación.



## Cambio normativo

Para hacer frente a esta situación fue necesario una reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por la que se establece una nueva exigencia de presencia de los recursos preventivos en el centro de trabajo (*artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos*).

Bajo este título, la norma crea una figura -recursos preventivos- que constituye un híbrido entre los antiguos vigilantes de seguridad de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y de Ordenanza de Trabajo de la Construcción, Vidrio y Cerámica, ya derogadas, y una especialidad de los servicios de prevención.

Bajo este epígrafe legal, la norma crea una figura -recursos preventivos- que constituye la obligación de presencia permanente de estos recursos en el centro de trabajo ante determinadas situaciones. Tales "recursos preventivos", que, como se ve, se trata de personas, a quienes, destacándoles, "in situ", se les encomienda la misión de "vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas", y se les exige el cumplimiento de los requisitos siguientes:

☒ Tener la capacidad suficiente: debe entenderse que se trata de **capacitación técnica** adecuada a la naturaleza, complejidad y dificultad de las tareas encomendadas.

☒ En el supuesto de que no formen parte del servicio de prevención, tanto en la modalidad de trabajadores designados o miembros del servicio de prevención propio o ajeno concertado, a quienes se les supone la capacitación técnica, habrán de reunir los requisitos de **competencia técnica**, experiencia en actividades y procesos y formación preventiva adecuada, que, como mínimo habrá de ser de nivel básico.

☒ Disponer de los **medios necesarios**: tanto de carácter técnico como de tiempo.

☒ Ser **suficientes en número** para la realización de la tarea encomendada.

☒ **Colaborar con los diferentes "recursos preventivos"** que coincidan en el mismo centro de trabajo o con los recursos preventivos del empresario, cuando no sean trabajadores designados ni formen parte del servicio de prevención propio de la empresa.

Cuando los "recursos preventivos" pertenezcan a los servicios de prevención; sean trabajadores designados, servicio de prevención propio o servicio de prevención ajeno concertado- se entiende que el ejercicio de su labor de "vigilancia in situ" ha de ajustarse a los requerimientos globales de su régimen: **dedicación, exclusividad**, en su caso.

La segunda característica, y la más llamativa de estos "recursos preventivos" es la **"necesaria presencia en el centro de trabajo"** en los casos siguientes:

• Cuando, ante la posible **agravación o modificación de los riesgos por la concurrencia de operaciones diversas** de desarrollo simultáneo o sucesivo, sea preciso controlar la correcta aplicación de los métodos de trabajo en el desarrollo del proceso o de la actividad.

• Cuando se realicen **actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos** o con riesgos especiales. Debe entenderse como actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos los relacionados en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

• **Cuando lo requiera la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** en razón a las circunstancias concurrentes y a las condiciones de trabajo.

Ha de entenderse que se trata de una presencia constante, dado que se ha de "vigilar el cumplimiento", que debe mantenerse en tanto persistan las causas que determinaron su aparición.

Como complemento de la reforma, el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRLISOS) experimenta las modificaciones siguientes:

• Ampliar el contenido de la infracción grave referida al incumplimiento en cuanto a los servicios de prevención, con la cláusula siguiente: "no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean



necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas".

- Crear un nuevo tipo infractor, calificado también como grave, con el contenido siguiente: "La falta de presencia de los recursos preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia".

Ha de entenderse que el sujeto responsable de la infracción es el empresario cuando la designación corresponde a éste -trabajadores de la empresa, trabajadores designados o miembros del servicio de prevención propio- y a la entidad concertada como servicio de prevención ajeno cuando la dotación de los "recursos preventivos" corresponda a la misma.

No se estableció período transitorio para su aplicación por lo que su presencia y actuación resultan exigibles desde el pasado 13 de diciembre de 2003, fecha de entrada en vigor de la Ley 54/2003 que reforma la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Para las obras de construcción** se introdujo en la Ley la Disposición Adicional Decimocuarta que indicaba lo siguiente en lo referente a "los recursos preventivos":

- La preceptiva presencia de recursos preventivos se aplicará a **cada contratista**.
- En el supuesto de que los riesgos puedan verse agravados por la concurrencia de actividades, la presencia de los recursos preventivos de cada contratista será necesaria cuando, durante la obra, se desarrollen trabajos con riesgos especiales.
- La preceptiva presencia de recursos preventivos tendrá como objeto vigilar el cumplimiento de las medidas incluidas en el plan de seguridad y salud en el trabajo y comprobar la eficacia de éstas.

Todo esto, se entiende sin perjuicio de las obligaciones del coordinador en materia de seguridad y salud durante la ejecución de la obra.



## Requerimiento de la Inspección de Trabajo

Una vez explicado el marco legal tras su modificación, y atendiendo al último de los supuestos que exigen presencia de los "recursos preventivos", cuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo requiera, la propia Inspección recientemente ha adoptado un **Criterio Técnico sobre la Presencia de Recursos Preventivos a Requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** que básicamente consiste en que practicada una **visita de Inspección** y a la vista de toda la información recabada sobre las medidas adoptadas en materia de organización de recursos para las actividades preventivas en el centro de trabajo, y teniendo en cuenta las circunstancias de cada caso se considere que:

- bien las medidas adoptadas por el empresario no garantizan un grado suficiente de protección de la salud y seguridad de los trabajadores,
- bien no existen los medios adecuados para garantizar la eficacia de las medidas preventivas previstas;

**A título indicativo se enumera una serie de trabajos, operaciones y procesos en los que podrá requerirse presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo durante la ejecución de los mismos, como por ejemplo:**

- ⇒ Trabajos con ascensores y montacargas.
- ⇒ Aparatos de elevación distintos de los ascensores y montacargas.
- ⇒ Espacios confinados, construcción y mantenimiento de edificios en lo referente a trabajos con riesgo de caída de altura, montaje, desmontaje y transformación de andamios.
- ⇒ Trabajos subterráneos en pozos o galerías, en interior de túneles, de demolición o de buceo e inmersión bajo el agua.
- ⇒ Aparatos y maquinaria de obra como automotores.
- ⇒ Equipos de elevación de cargas, carretillas automotoras.
- ⇒ Circulación de ferrocarriles con trabajos simultáneos de mantenimiento o reparación de vías.
- ⇒ Electricidad en lo referente a instalaciones en tensión alta y media.
- ⇒ Trabajos en construcción naval, en instalaciones frigoríficas y trabajos en caliente.
- ⇒ Exposición a radiaciones ionizantes.
- ⇒ En medios hiperbáricos, en cajones con aire comprimido, en atmósferas explosivas.
- ⇒ También cuando haya productos peligrosos que se utilicen en el trabajo como agentes químicos, biológicos, cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, trabajos con amianto y actividades peligrosas por trabajos aislados en altura o en montaña.



- o bien estas medidas no son las adecuadas para llevar a cabo una aplicación coherente y responsable de los principios de la actividad preventiva.

Para determinar la necesidad de dicha presencia la Inspección examinará todos aquellos procesos, actividades, operaciones o trabajos con equipos o productos que puedan originar riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de los trabajadores, bien por su naturaleza peligrosa, su especial complejidad o por las interacciones de diferentes actividades desarrolladas de forma concurrente.

También podrá requerirse la presencia de recursos preventivos en el caso de trabajos realizados **por menores de 18 años, o por trabajadores especialmente sensibles, o por trabajadores de reciente incorporación durante la fase inicial de adiestramiento.**

En casos excepcionales y cuando la presencia directa de los recursos preventivos sea inviable, bien por razones de procedimiento, bien por la peligrosidad de la presencia directa, se podrá requerir que la misma sea ejercida por medios indirectos durante todo el tiempo de la ejecución de los trabajos. Esto supondrá que se deberá estar en contacto con los puestos de trabajo para los que se requirió su presencia utilizando alguno de estos métodos: sistema de rondas obligatorias o mediante medios de telecomunicación adecuados para asegurar su enlace con la persona designada o con un puesto de urgencia habilitado a este efecto.

## Coordinación Actividades Preventivas

El requerimiento sobre la presencia de recursos preventivos es compatible con el nombramiento de personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas a que se refiere el Real Decreto 171/2004, pudiendo recaer su designación sobre la misma persona.

Cuando concurren en el centro de trabajo más de una persona designada como recurso

preventivo, éstas deberán colaborar entre sí, para mantener la eficacia de su actuación en relación con los riesgos que se pretenden reducir o eliminar.

La obligación de designación de personas que deban ejercer la presencia de recursos preventivos corresponderá al titular del centro de trabajo. Si existen empresarios concurrentes, podrá exigirse a todas aquellas que ejecuten los trabajos peligrosos y deberán colaborar los distintos recursos preventivos entre sí.

En el caso de **las obras de construcción** le será de aplicación todo lo anterior con las siguientes peculiaridades:

- ⇒ La exigencia de la presencia de recursos preventivos en las obras se aplicará **a cada contratista**. En todo caso el requerimiento de dicha presencia es compatible con la exigencia, tanto a los contratistas como a los subcontratados, del cumplimiento de las **obligaciones de coordinación** previstas en el artículo 24 de la LPRL.
- ⇒ El objeto de esta presencia será **vigilar el cumplimiento** de las medidas incluidas en el **Plan de seguridad y salud en el trabajo** y comprobar la eficacia de las mismas.
- ⇒ Cuando se realicen trabajos con riesgos especiales de los previstos en el Anexo II del Real Decreto 1627/97 de disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción y los riesgos puedan verse agravados o modificados por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollen sucesiva o simultáneamente, la presencia de recursos preventivos será obligatoria.

Lo dispuesto en el Criterio Técnico tiene carácter transitorio hasta el desarrollo reglamentario de las actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que se hará mediante la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención que ya están en proceso. Por tanto en su momento habrán de realizarse las adaptaciones necesarias.



## Legislación

- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre y su posterior modificación por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención
- Real Decreto 171/2004 de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social



## Se designa un Fiscal Coordinador en Siniestralidad Laboral

La Fiscalía General del Estado ha nombrado un Fiscal Coordinador de Siniestralidad Laboral, Don Juan Manuel de Oña Navarro, Fiscal Jefe de la Fiscalía de la Audiencia Provincial de Almería. Esta figura dependerá directamente del Fiscal General del Estado y tendrá rango de Fiscal de Sala del Tribunal Supremo.

Desde UGT valoramos muy positivamente que se haya atendido una de nuestras principales reivindicaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, ya que podrá impulsar políticas activas en la lucha contra la siniestralidad laboral, coordinar el funcionamiento de las distintas figuras similares creadas por las Comunidades Autónomas y la dotación de medios para la realización de las tareas encomendadas.

España tiene una alta tasa de precariedad laboral (10 de cada 11 contratos son temporales), pero además se está produciendo una importante traslación de riesgos hacia empresas pequeñas por el incesante aumento de la subcontratación.



Esta situación está provocando que sólo durante el mes de enero ya se hayan registrado 122 muertes en accidente de trabajo 87 de ellos en su puesto de trabajo y un total de 70.490 accidentes con baja.

La situación está alcanzando cotas insostenibles fundamentalmente por los constantes incumplimientos empresariales tras diez años de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

Las estadísticas desagregadas de siniestralidad laboral así lo demuestran en el año 2004.

El 54% de los accidentes de trabajo con baja y en su lugar de trabajo ocurrieron entre trabajadores temporales (el 82% en el sector de la construcción), y de estos el 29% tenían menos de 24 años.

El 21% de los accidentes mortales ocurrieron en empresas subcontratadas y ETT's. Además en el 60% de los accidentes mortales las empresas no habían realizado ninguna evaluación de riesgos y el 20% de los accidentes con baja en jornada laboral ocurrieron entre trabajadores con menos de 24 años. El 72% de los accidentes ocurrieron en empresas con menos de 100 trabajadores y el 46% en empresas de menos de 49 trabajadores.

Por todo ello, la actuación de la Fiscalía debe ser determinante y decidida en la lucha por acabar con esta situación y para ello, el Fiscal designado, tendrá ahora que impulsar la coordinación entre las figuras similares que se han creado en algunas Comunidades Autónomas e impulsar la creación de otros fiscales especializados en donde no los haya, con el fin de concentrar esfuerzos para reducir el alto índice de accidentes laborales que se registran en España.

El artículo 124 de la Constitución Española encomienda al Ministerio Fiscal la tarea de promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad y los derechos de los ciudadanos, lo que le coloca en un papel destacado en la lucha contra la siniestralidad laboral. Asimismo, su propio Estatuto Orgánico y la Ley de Enjuiciamiento Criminal le atribuye importantes facultades y medios para el desarrollo de su función.

Con la aparición de los llamados delitos de riesgo de los artículos 316 y 317 del Código Penal, se protegía a los trabajadores de las conductas atentatorias a su seguridad en el desarrollo de su actividad laboral sin necesidad de que se produjera un resultado lesivo para su salud o su vida y el sujeto activo de estos delitos es la persona legalmente obligada a facilitar los medios necesarios. Por tanto, es aún más necesaria la participación activa de la Fiscalía para seguir este tipo de causas.

El propio Ministerio Fiscal, en el año 2001, se hizo eco de las peticiones del sindicato y elaboró una instrucción sobre su actuación en torno a la siniestralidad laboral en la que se ponía de manifies-

to que cuando se producía un accidente laboral con resultado de muerte o lesiones graves, esto mismo constituía un indicio de la existencia de riesgo, que es en si mismo un delito autónomo a parte del anterior. Por ello recomendaba a los Fiscales que todas las imprudencias de orden laboral con resultado de muerte o lesiones deberían dar lugar a la incoación de diligencias previas, para la correcta investigación y tipificación de los hechos acaecidos con posible aplicación del artículo 317 del Código Penal.

Los Fiscales de Siniestralidad Laboral adquieren su máxima relevancia en este entorno ya que pueden perseguir los delitos de riesgo que podrían desembocar en condenas en el orden penal para empresarios que no cumplen sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, sin necesidad de esperar a que haya un trabajador muerto o herido grave.

UGT considera además que esta figura tendrá también un carácter disuasorio para los que no cumplan la legislación en materia de prevención porque estamos hablando de verdadera prevención de los riesgos y no sólo de la mera reparación económica de los daños una vez producido el accidente de trabajo, de cultura preventiva.

El sindicato se muestra esperanzado con la constitución de la Fiscalía, importante en la lucha contra la siniestralidad laboral, pero queda mucho por hacer en el camino para evitar la muerte de los trabajadores en el desarrollo de su labor y para ello seguimos trabajando día a día.



## MINISTERIO DEL INTERIOR

**Real Decreto 2/2006, de 16 de enero**, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

*BOE núm. 14 de 17 enero de 2006*

## MINISTERIO DE LA PRSIDENCIA

**REAL DECRETO 286/2006, de 10 de marzo**, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra riesgos relacionados con la exposición al ruido.

*BOE núm. 60 de 11 de marzo de 2006*

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**Orden PRE/266/2006, de 6 de febrero**, por la que se modifican los anexos II de los Reales Decretos 280/1994, de 18 de febrero y 569/1990, de 27 de abril, por los que se establecen los límites máximos de residuos de plaguicidas y su control en determinados productos de origen vegetal y animal, para trasponer diversas directivas de la Comisión Europea.

*BOE núm. 35 de 10 de febrero de 2006*

## MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

**Orden PRE/252/2006, de 6 de febrero de 2006**, por la que se actualiza la Instrucción Técnica Complementaria nº 10, sobre prevención de accidentes graves, del Reglamento de Explosivos.

*BOE núm. 34 de 9 de febrero de 2006*

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**RESOLUCIÓN DE 18 de Enero de 2006**, del Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, por la que se convocan subvenciones para proyectos de investigación, desarrollo e innovación en materia de prevención de riesgos laborales.

*BOE núm. 34 de 9 de febrero de 2006*

**Pregunta:** Necesito hacerme unas gafas por motivo de mi trabajo durante ocho horas en un ordenador como administrativo, mi empresa pertenece al sector del comercio y estamos con una mutua. ¿Hay posibilidad de conseguir alguna ayuda para comprarme las gafas?

**Respuesta:** Existe la obligación del empresario de velar por la salud de sus trabajadores, incluyendo su salud visual, lo que tu necesitas, es lo que los preventivistas llamamos gafas ocupacionales, que sólo las necesitas con motivo de tu trabajo y para evitar un daño derivado del mismo, por lo tanto, la empresa debería facilitártelas.

El procedimiento a seguir sería que te realizaran un reconocimiento específico en la mutua para determinar el tipo de trabajo que realizas, el daño que puedes sufrir en la vista por el mismo y que tipo de protección necesitas (gafas) y que se haga cargo la empresa de las mismas.

Solicítalo por escrito, pero ya te adelanto que no te va ser fácil conseguirlo porque las empresas aun no comprende qué es la prevención total.

**Pregunta:** Trabajo en una empresa de instalaciones eléctricas. Ésta tiene dos trabajadores contratados por ETT realizando este trabajo.

Pienso que los trabajadores contratados por ETT no pueden trabajar dentro de la construcción pero mi duda es, ¿instalaciones eléctricas pertenece a construcción?. Necesito saber ese dato porque han tenido una inspección.

**Respuesta:** Voy a contestarte por separado a cada una de tus preguntas, la primera, ¿un trabajador contratado por una Empresa de Trabajo Temporal, puede trabajar en el sector de la construcción? **No**; las ETT no pueden operar en sectores como la construcción, la minería o los astilleros. Ningún sector de los considerados peligrosos por el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención.

La segunda, ¿la actividad “instalaciones eléctricas” pertenece al sector de la construcción? **No**, pertenece al metal. La Ley de ETT remite al anexo I de actividades peligrosas del Reglamento de los Servicios de Prevención, y éste sólo hace referencia a trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión por lo tanto si la actividad es trabajos eléctricos con baja tensión si podrá utilizarse trabajadores contratados por una Empresa de Trabajo Temporal.

**Si necesitáis asesoramiento técnico en salud laboral, en vuestra comunidad autónoma, podéis consultar en**

<http://www.ugt.es/slaboral/otprl.htm>

**donde encontraréis la dirección, teléfono y correo electrónico de la Oficina Técnica correspondiente.**

**Envíanos tus preguntas, dudas, sugerencias, etc ... y las contestaremos en próximos números.**

**UGT- Salud Laboral**

**C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid**

**Correo electrónico: [slaboral@cec.ugt.org](mailto:slaboral@cec.ugt.org)**

