

UNA REFLEXIÓN GENERAL Y ALGUNAS PARTICULARES SOBRE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Prof. Dr. Dr. h.c. Manuel Alonso Olea

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Profesor Emérito de la Universidad Complutense.
Del Colegio Libre de Eméritos.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRi), dice en su disposición derogatoria única:

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a la presente Ley, y específicamente ... d) los títulos I y III de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobados por Orden de 9 de marzo de 1971.

Lo que a contrario quiere decir que sigue en vigor el Título 11 de la propia Ordenanza General de Seguridad e Higiene, como, por lo demás, se apresura a confirmar el párrafo 2º del mismo apartado d), que prosigue diciéndonos:

En lo que no se oponga a lo previsto en esta Ley..., continuará siendo de aplicación la regulación de las materias ... que se contienen en el Título II de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

La tal Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante OSH), contiene 161 artículos, de los cuales, el de vigencia mantenida Título 11, comprende los artículos 13 a 151, ambos inclusive. Dato del que resulta evidente que el bloque de la OSH sigue en vigor.

Resultando además que mientras que el Título 1 (12 artículos) se dedica a las que se llama Disposiciones generales, y el Título III (10 artículos) a Responsabilidades y sanciones, el que hemos llamado bloque de la OSH, contenido en el Título 11 (139 artículos) es, su tamaño aparte, el verdaderamente sustantivo en cuanto a la materia objeto de regulación, el que nos dice cuáles son las Condiciones generales de los centros de trabajo y de los mecanismos y medidas de protección, como reza su rúbrica.

De forma que, por decirlo ya de una vez, la LPRi es una norma huera, falta del contenido esencial de una norma sobre salud, seguridad e higiene (SyH en adelante) que, por supuesto, tiene que estar formado por las medidas de seguridad e higiene, o de seguridad y salud en la nueva terminología, que deben ser observadas.

Lo dicho hasta aquí precisa una aclaración y una ampliación.

La aclaración -que rellena los huecos significados por puntos suspensivos usados, al transcribir el párrafo 2º del apartado d) de la disposición derogatoria- consiste en que según éste la vigencia del Título 11 de la OSH se mantiene "hasta que se dicten los Reglamentos" de la LPRi previstos en su artículo 6º, especialmente hay que entender los previstos en su número 1, apartado a), *requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores*, y apartado f) *condiciones de trabajo, medidas preventivas en trabajos especialmente peligrosos ...*

La LPRi, conforme a su disposición final 2ª, entra en vigor a los tres meses de su publicación en el BOE (ocurrida en 10 de noviembre de 1995). Cuando esto escribo, han pasado ya los tres meses, la Ley ha entrado en vigor, pues, y no se ha dictado ni un sólo reglamento, con lo que el bloque sustantivo de SyH sigue estando en la OSH, Título II.

La ampliación consiste en que no sólo se mantiene la vigencia de "la regulación de las materias" que se contiene en el Título 11 de la OSH, sino también la de "otras normas que contengan previsiones específicas sobre tales materias" (de SyH), en espera también de "los Reglamentos". Normas estas por cierto abundantísimas; baste citar, entre otras, las medidas de seguridad y protección contra las radiaciones

ionizantes, o sobre trabajo en cajones de aire comprimido, o con productos que contengan benceno, o en trabajos con riesgo de amianto, o en trabajos que supongan exposición al plomo metálico y a sus componentes iónicos, etc. Todas ellas reguladas en esas "otras normas" que, por tanto, siguen en vigor. Lo que, si la paradoja expresiva se autoriza, completa el vacío normativo de la LPRi.

La oquedad, lo "vano, vacío y sin sustancia", que es como el Diccionario define lo huero, se completa, siguiendo con la paradoja, con la aproximación peculiarísima que en la LPRi se hace a las Directivas comunitarias en esta materia. En esta materia, en la que son especialmente abundantes si comparadas con la relativa penuria normativa de las Comunidades Europeas sobre materia laboral.

En su preámbulo, la LPRi nos dice, bien dicho, que "de las directivas que configuran el acervo jurídico europeo sobre la protección de los trabajadores en el trabajo ... la más significativa es, sin duda, la 89/391/CEE ... que contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria".

Esta es la directiva, prosigue el preámbulo, que "se transpone al Derecho español", junto con algunas otras que también cita, a saber: la de 92/85, la de 94/33 y la 91/383, respectivamente relativas a *Seguridad y salud en el trabajo de la mujer embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia*; *Protección de jóvenes en el trabajo*; *Seguridad y salud de los trabajadores temporales o de empresas de trabajo temporal*.

Pero esto que la LRPi transpone es una ínfima parte de lo transponible y de lo que se debe transponer. En efecto, la "más significativa" denominada Directiva marco 89/931 ha sido desarrollada, conforme a sus propias prescripciones (artículo 16º y anexo) por hasta catorce directivas específicas, de las cuales no se transponen por la LPRi ninguna, salvo la décima (la 92/85), la relativa al trabajo femenino. Todas las demás específicas, quedan sin transponer y, por supuesto que en ellas reside el contenido sustantivo de la normativa comunitaria sobre seguridad y salud de los trabajadores que, respecto de la "marco", juegan el mismo papel que el Título 11 de la OSH para el derecho interno. Así, la directiva primera específica (89/654) es la relativa "a las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo"; la segunda específica (89/655) se refiere a "disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo" -; la tercera específica (89/656) a los "equipos de

protección individual para su utilización por los trabajadores en el trabajo"...; etc .

Nada de esto ha sido transpuesto y, por consiguiente, queda también en el vacío la referencia necesaria a las directivas comunitarias; mejor dicho, ni siquiera se hace.

En algún caso, lo que se acaba de decir llama muy especialmente la atención. El artículo 4, apartado 8º de la LPRi contiene una definición del "equipo de protección individual", que es transcripción literal de la contenida en el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 89/656, específica tercera citada que el preámbulo, por cierto, no menciona. Pero aquí empieza y acaba la "transposición". Esta Directiva contiene un anexo primero con arreglo al cual debe formularse un inventario de los reglamentos para la utilización de los equipos según sean físicos, químicos o biológicos (de varios tipos cada uno de ellos), y unos formidables anexos II (Texto indicativo y no exhaustivo de equipos de protección individual) y III (Texto indicativo y no exhaustivo de actividades y sectores que pueden requerir la utilización de equipos de protección individual).

Nada de esto se transpone; la transposición queda reducida a la definición, en lo que ha sido singular la fortuna de esta directiva específica tercera; porque respecto de las demás, salvo la décima, ni la definición. En espera pues, también aquí, de "los Reglamentos" o de ulteriores "transposiciones" por vía reglamentaria u otra; o en espera de que la Directiva sea publicada en el Boletín Oficial del Estado para que así impere sin más, esto es, sin transposición .

Conviene aquí abrir un paréntesis, a propósito de las directivas sobre equipos de protección individual, para

¹ En el volumen editado por la Dirección General de Salud Pública, del Ministerio de Sanidad y Consumo, Decisiones adoptadas por la Unión Europea en materia de salud (Serie de Informes Técnicos, nº 4, 1994) pueden consultarse, bien ordenadas, todas estas directivas.

² LPRi, art. 4.8º: "a los efectos de la presente Ley... se entenderá por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin".

Directiva 89/656/CEE, art. 2.1: a los efectos de la presente Directiva... se entenderá por equipo de protección individual, cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin".

Hay pues una transcripción literal de la directiva a la LPRi.

³ Sobre las directivas, su ejecución normativa interna y los remedios en caso de inejecución, R. Alonso García, Derecho Comunitario. Sistema Constitucional y Administrativo de la Comunidad Europea, la. ed., Madrid, 1994, cap. IVA, pags. 224-238.

evitar una posible confusión, a la que incluso los números de identificación de las directivas se prestan.

A la directiva 89/656 ya su transposición ficticia ya nos hemos referido.

Pero existe además una segunda directiva, ésta, la 89/686, también sobre "equipos de protección individual" (en adelante EPIs)⁴; pero no precisamente sobre los equipos de protección individual que se "utilizan por los trabajadores en el trabajo", sino sobre los "equipos de protección individual", sin más o en general. Y esta segunda directiva sí ha sido "transpuesta"; lo fue por el RD. 1407/1992, de 20 de noviembre, y al adoptarse nuevas directivas -concretamente las 93/68 y la 93/65 sobre "cascos y viseras destinados a los usuarios de vehículos de motor de dos o tres ruedas" -se produjo una nueva transposición por el RD. 159/1995, de 3 de febrero, que modificó el ya citado 1407/1992, de 20 de diciembre.

Contrasta esta plétora normativa de "transposición" en cuanto a los EPIs generales, con la penuria en cuanto a los EPIs para el trabajo. Podría quizá argüirse, por lo menos en cuanto a los cascos de los motoristas, que los accidentes en las vías públicas son mucho más letales que los accidentes en las fábricas. Lo que se demuestra por la enormidad de la diferencia de los índices de gravedad de los accidentes de trabajo *in itinere* respecto de los accidentes de trabajo, llámemoslos ordinarios .

Supongo que es innecesario proseguir esta vía la crítica de la LPRi en cuanto Ley sin substancia, cuya "poca confianza en sí misma" 5bis queda trasladada a su intérprete y, se teme éste, a sus destinatarios.

Celebro que M^a Emilia Casas aborde el tema sobre las "competencias administrativas", imaginando que dentro de él está comprendida la distinción entre la LPRi en cuanto "legislación laboral", conforme al artículo 149.1.78 de la Constitución (como la disposición adicional 38 .1 cuida de

⁴ Abreviatura ésta con frecuencia usada; incluso legalmente se utiliza, por ejemplo, en los R.D. 1407/1992 Y 149/1995, que se citan más adelante en el texto.

⁵ Ver al respecto Alonso Olea - Tortuero Plaza, Instituciones de Seguridad Social, 14^a edición, Madrid, 1995, págs. 70 a 77; en especial, la nota 115 en pág. 75. A lo que allí se dice, puede añadirse que según la Memoria de la Dirección General de Relaciones Laborales de la Xunta de Galicia, 1994, pág 116, en Galicia, en 1994, los accidentes *in itinere*, que fueron el 6,1% de los accidentes de trabajo totales, representaron el 16,6% de los graves y el 19,5% de los mortales.

⁶ S. González Ortega y J. Aparicio Tovar, Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid, 1996, pág. 330.

decir) por tanto competencia exclusiva del Estado, ella misma como sus normas reglamentarias; y la LPRi en cuanto aplicable al "personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas" y, por tanto, como "legislación básica" (como se cuida de decir el n^o 2 de la misma disposición adicional 38) en el sentido del artículo 149.1.188 de la Constitución, habilitante para que las Comunidades Autónomas puedan en general dictar normas complementarias. Con la señalada particularidad que, así como las normas reglamentarias de la legislación laboral son también en general, en efecto, legislación laboral según jurisprudencia constitucional inconcusa aquí, en cuanto a los funcionarios, las normas reglamentarias que dicte el Gobierno participando, es claro, del carácter de la norma reglamentada como ella, "tendrán este mismo carácter básico" (LPRi disposición adicional 3a, número 1, apartado a), párrafo último), lo que puede rellenar el vacío con una indescriptible confusión, aparte de forzar a que cada reglamento diga cuál es su naturaleza o cómo, según su naturaleza, se escinden sus preceptos, todos los cuales no son básicos (ver el listado de la propia disposición adicional 3a, número 1, apartado a)). Todo ello, salvo el mejor y más fundado parecer de quienes conmigo participan en esta obra colectiva, señaladamente el de la Profesora Casas Baamonde .

Me referiré a continuación a las "algunas (reflexiones) particulares" a que alude el título, eligiendo de entre las que no creo que sean objeto de los trabajos de mis colegas.

La primera de ellas se refiere a las empresas de trabajo temporal (E.U. en adelante) y a sus responsabilidades en materia de seguridad y salud de los trabajadores y como se combinan con las de la empresa usuaria (E.u. en adelante), ligadas entre sí por el contrato innominado de "puesta a disposición", y la primera al trabajador, que cede a la segunda, en virtud de un contrato de trabajo atípico.

En la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (Ley 14/1994, de 1 de junio; LTT en adelante) hay ya una indicación al respecto sobre este problema; sobre este nada sencillo problema, habida cuenta de la disociación de las funciones y poderes empresariales entre la E.tt y la E.u.

El artículo 16, núm. 2 de la LIT nos dice en efecto:

⁷ La cuestión fue tempranamente resuelta en este sentido por las sentencias del Tribunal Constitucional 18, 35 Y 85/1982, de 4 de mayo, 14 de junio y 23 de diciembre. Tengo comentadas estas sentencias en Jurisprudencia Constitucional sobre Trabajo y Seguridad Social, tomo I, Madrid, "Civitas", 1983, referencias 9, 13 Y 33.

⁸ Se ha ocupado del tema con cierta amplitud, M.C: Palomeque, El nuevo marco jurídico de la prevención de riesgos laborales, en "Actualidad laboral", 8/19, pags. 202-206, estudio del que no dispuse al escribir éste.

La empresa usuaria es responsable...

- de la seguridad e higiene en el trabajo ...

- así como del recargo de las prestaciones de seguridad social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 3 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, en caso de que el accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su (de la E.u.) centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición (entre la E. T. T y la E. u.) y traiga su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

De ambas fuentes de responsabilidad se hace eco la LPRi.

De la primera: conforme a su artículo 28, núm. 5, la E.u. es responsable "de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores", básica regla que se completa imponiendo también a la E.u. los deberes generales de información sobre los riesgos a los que el trabajador va a estar expuesto y los especiales de información respecto de los trabajadores que hayan de ocuparse de las actividades de protección o prevención.

La E.tt -todo esto, y algo más, también en el artículo 28.5 de la LPRi- tiene obligaciones de información similares, que ha de cumplir "antes de la adscripción" de los trabajadores afectados a la E.u.; y la obligación de vigilar periódicamente el "estado de salud" de los propios trabajadores.

Un reparto de responsabilidades éste entre las dos empresas, sin solidaridad ni subsidiaridad entre ellas, que no va a ser fácil de delimitar en la práctica. Pero nada es sencillo cuando hay que enfrentarse con "el fenómeno de la disociación de la función del empresario"¹⁰, entre la E.tt y la E.u.

Y no puede decirse que contribuya a simplificado el *Primer Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal*, publicado en el BOE de 21 de abril de 1995.

Partiendo de la confusión del Convenio, que reproduce la de la Ley, a propósito de que las E.tt "cuya actividad consiste en poner a disposición de otra, *con carácter temporal*, trabajadores por ella contratados", no obstante lo cual el contrato de trabajo "celebrado entre la empresa de trabajo

⁹ La referencia hay que entenderla hoy hecha al art. 123 del Texto Refundido aprobado por R.D. Legislativo 1/1994, de 20 de junio (en adelante LSS); modificado, aunque no en el tema que nos ocupa, por la Ley 42/1994, de 30 de diciembre.

¹⁰ A. Monteiro Fernandes, *Noções Fundamentais de Direito do Trabalho*, t. I, 5^ª. ed. Coimbra, 1983, pág. 70.

temporal y el trabajador para prestar sus servicios en empresas usuarias, podrá contratarse *por tiempo indefinido* (LTT, art 10.1), aplicándose "cuando el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido, la *normativa de carácter general*" (¿?) (LTT, art 11.2), partiendo de esto, el Convenio nos dice que a sus efectos, existen dos tipos de trabajadores:

a) El trabajador "en misión", aquél que preste sus servicios en la Eu., mediante contrato temporal, o en su caso, por tiempo indefinido.

b) El "estructural" o "interno", aquél que con carácter fijo o temporal, preste directamente su actividad en la E.t.t.

Prescindiendo de todo esto, digo, y de la confusión inenarrable que caracteriza este Convenio, en él se nos dice que las facultades de dirección y control corresponden a la E.u., mientras que las facultades disciplinarias corresponden a la E.u. Una disociación que si comprensible respecto del que llama trabajador "en misión" no lo es respecto del "estructural".

Respecto de la seguridad e higiene en el trabajo, el art. 41 del Convenio reproduce en sustancia los preceptos de la LTT, lo que, con todas sus deficiencias, sería aceptable si se supiera cuál es el ámbito real de aplicación del convenio. O mejor dicho, sabiéndose que éste comprende al "*estructural*" o "*interino*" que con carácter fijo o temporal preste directamente su actividad en la ETT, hay que llegar a la conclusión que en este caso la responsabilidad se imputa directamente a la E.u. y más si se tiene en cuenta que, por hipótesis, el accidente de trabajo no ocurrirá, ni la enfermedad profesional se contraerá "en el centro de trabajo de la E.u.", inexistente en el supuesto.

Dejo este tema aquí; no es exactamente que no lo prosiga porque "la argumentación exigiría un esfuerzo mayor del que merece su objeto" que hubiera dicho Sócrates (Platón, *Timeo*, 38e) sino porque el objeto, el Convenio y sus intrínquilis, desbordan aquí el tema concreto de indagación, las reglas sobre seguridad e higiene contenidas en el mismo, no comprensibles fuera de su contexto total

La segunda reflexión particular, guarda una cierta conexión con la anterior y se refiere al recargo de las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, hoy previstas y ordenadas por el art 123 de la LSS, para "*cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad*

dad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador".

Según el propio art. 123, se trata de un precepto sancionador -de una indemnización "punitiva", de *punitive damages*, hablaría sin duda un jurista anglo-sajón -dado que, prosigue la LSS (art. 123) "*la responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla*".

Es ésta una norma viejísima en nuestro Derecho, nacida con la primera Ley de Accidentes de Trabajo (figura en el art. 5º regla 5ª de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900),¹¹ con una formidable historia doctrinal y jurisprudencial .

El art 15 de la LPRi sobre *Principios de la acción protectora*, concluye con un núm. 5 cuya redacción cabalística es la siguiente:

Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la prevención de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores...

Digo que es cabalística esta redacción, porque no se vé con claridad de qué se nos está hablando.

Indudablemente no se está hablando de que se aseguren los accidentes de trabajo que son los "riesgos derivados del trabajo" típicos, respecto de los cuales la cobertura es por supuesto obligatoria; la empresa respecto de sus trabajadores no es ya que para asegurar su responsabilidad "pueda concertar operaciones de seguro" sino que tiene la obligación estricta de concertadas.

Excluido lo anterior sigamos indagando qué se nos quiere decir con esta redacción enrevesada: "operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo".

y hagámoslo para rechazar de plano que lo que se pretende sea permitir el aseguramiento -prohibido, como se vio, por el art. 123.2 de la LSS- de los recargos de las indemnizaciones por accidente derivado del incumplimiento de las normas de seguridad e higiene. En primer lugar, porque, si

¹¹ Su texto puede consultarse en A. Martín Valverde et al., *La Legislación Social en la Historia de España*, Madrid, 1987, págs. 225-257.

¹² Al respecto Alonso Olea - Tortuero Plaza, *Instituciones n.*, cit., págs. 136 a 141.

tal hubiera sido la intención, hubiera sido preciso hacer constar la derogación, en lo pertinente, del art. 123.2 de la LSS, incapaz de ser sub sumida por su precisión y por su aludida transcendencia normativa, dentro de la fórmula general (de la que, como tantas otras normas, usa la LPRi, disposición derogatoria única, inciso primero) de "*opuestas a la presente Ley*". Pero es que, en segundo término, el art. 42, núm. 3 de la LPRi sigue hablando del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social",... de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema", una referencia evidente a LSS, art. 123, que permanece intocado. Por lo tanto, es evidente que las "operaciones de seguro" de que habla la LPRi, art. 15.5, no se refieren a las responsabilidades por deficiencias de seguridad e higiene que siguen sin "*poder ser objeto de seguro alguno*".

Si se quiere apurar la argumentación, hasta grotesco resulta pensar que el barroquismo normativo sirva de apoyo a una tesis conforme a la cual, la responsabilidad de que se está hablando subsiste, pero puede ser asegurada. Porque ello supondría una mutación radical en el carácter de la responsabilidad, inconcebible sin precepto expreso y sin que pueda pensarse que de lo que se trataría a la postre, sería de derivar hacia el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o hacia la

Tesorería General de la Seguridad Social, las deficiencias de este inaudito aseguramiento, contra una jurisprudencia consolidada conforme a la cual "*el carácter sancionador hace intransferible ... la responsabilidad del empresario por falta de medidas de seguridad*"¹³ .

Y todo lo demás aparte y secamente dicho: si el recargo dejara de ser sanción, y en consecuencia se admitiera su aseguramiento, carecería en absoluto de sentido que existiera. La esencia del recargo esta en su carácter sancionador; predicar la desaparición del carácter es predicar la desaparición de lo caracterizado.

POST SCRIPTUM:

La instrucción de 26 de febrero de 1996, publicada en el BOE de 8 de marzo, desarrolla la LPRi, aunque sólo desde el punto de vista, llamémosle burocrático. Y referido sólo a su aplicación a la Administración del Estado, para cuyo ámbito dice con cierta pomposidad la Introducción de

¹³ Sentencias del TS, Sala 4ª en unificación de doctrina, de 8 de marzo de 1993 (Art. 1714), 31 de enero y 7 Y 8 de febrero de 1994 (Art. 398, 809 Y 815), deliberadas y entre otras.

la Instrucción que "supone una novedad importante" y que "constituye un avance cualitativo de primera magnitud".

El R.D. 150/1996, de 2 de febrero, publicado también en el BOE de 8 de marzo, modifica el Reglamento de Normas Básicas de Seguridad Minera, aprobado por el R. D. 863/1995, norma que, como en general las relativas a "prevención de riesgos profesionales en las explotaciones mineras", quedan con "vigencia no afectada" por LPRi (disposición derogatoria única, párrafo último, que menciona expresamente el recién citado R.D. 863/1985).

"Transpone" el R. D. 150/1996, -con su formidable anexo la directiva comunitaria 92/91 (11ª de las específicas) relativa a SyH de los *trabajadores en las industrias extractivas por sondeos*. Transpone y más que transpone, porque su contenido es mucho más amplio que el de la directiva transpuesta. No contiene ninguna mención a LPRi. Deja de transponer la directiva 92/104 sobre SyH de los *trabajadores de la industria extractiva a cielo abierto o subterráneo*, que, parecería, debería haber sido objeto de transposición simultánea.