

## OBSERVATORIO NORMATIVO CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA Nº 5

### ENERO-MARZO 2024

El año comienza con un mes de enero en el cual apenas si cabe destacar como aportaciones legales de cierto relieve –por su repercusión, más que por el elemento de novedad que introducen– las modificaciones que el **Reglamento Delegado (UE) 2024/197 de la Comisión, de 19 de octubre**, introduce en el Reglamento (CE) 1272/2008 en cuanto afecta a la clasificación y etiquetado armonizados de determinadas sustancias (DOUE L, 2024/197) y, a nivel nacional, la **Resolución de 20 de diciembre de 2023, de la Dirección General de Política Energética y Minas, por la que se aprueba el 7º Plan General de Residuos Radioactivos** (BOE 7, 08/01/2024).

Superior interés presenta el mes de febrero, con la fundamental **Reforma del artículo 49 de la Constitución de 15 de febrero del 2024** (BOE 43, 17/02/2024), efectuada para sustituir la referencia a “disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos” por la expresión “personas con discapacidad” y para dotar al precepto de un contenido totalmente renovado cuyo literal ahora viene a establecer lo siguiente:

“1. Las personas con discapacidad ejercen los derechos previstos en este Título en condiciones de libertad e igualdad reales y efectivas. Se regulará por ley la protección especial que sea necesaria para dicho ejercicio.

2. Los poderes públicos impulsarán las políticas que garanticen la plena autonomía personal y la inclusión social de las personas con discapacidad, en entornos universalmente accesibles. Asimismo, fomentarán la participación de sus organizaciones, en los términos que la ley establezca. Se atenderán particularmente las necesidades específicas de las mujeres y los menores con discapacidad”.

A la espera de la ley que anuncia, así como del desarrollo de las políticas ordenadas a su autonomía personal e inclusión social, la repercusión potencial en la regulación de la prevención de riesgos laborales del colectivo es indudable, debiendo servir para corregir normas y convenios desfasados en su enfoque e implementar perspectivas renovadoras a la hora de dotar de contenido a las obligaciones empresariales respecto a estas personas especialmente sensibles, con la especial atención que se demanda para mujeres con discapacidad.

El repaso a la actividad normativa del mes, por lo demás, únicamente ofrece dos referencias dignas de resaltar, ambas de origen europeo. La primera viene dada por la Comunicación de la Comisión que contiene el **Programa de trabajo anual de la Unión sobre normalización europea para 2024** (DOUE C, C/2024/1364, 15/02/2024), en particular en lo que atañe a las enunciadas como acciones 58 (calidad y seguridad de productos sanitarios), 59 (mejora de la seguridad de los equipos a presión y facilitación de su acceso a las pymes), 61 (seguridad de las máquinas), 62 (aparatos para utilización en atmosferas potencialmente explosivas), 63 (equipos de protección individual), 67 (seguridad contra incendios de tanques que transporten gases licuados a granel o utilicen el gas como propulsor) y 68 (baja tensión).

La segunda hace referencia a la **Recomendación (UE) 2024/440 de la Comisión, de 2 de febrero de 2024**, relativa a la utilización de coeficientes de dosis equivalente a efectos de la Directiva 2013/59/Euratom del Consejo. Recoge, en lo sustancial, el dictamen del grupo de expertos en favor del uso de tales coeficientes, motivo por el cual (y de acuerdo con el art. 33, párrafo primero, del Tratado de la Euratom), cada Estado miembro habrá de adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas apropiadas para garantizar la observación de las normas básicas, a cuyos efectos se formulan recomendaciones destinadas a armonizar las disposiciones aplicables. En concreto, esta Recomendación lleva a imponer la utilización de las publicaciones de la CIPR sobre las exposiciones ocupacionales debidas a incorporaciones de radionucleidos: partes 1-5 (Publicaciones de la CIPR nº 130, 134, 139, 141 y 151), así como todos los coeficientes de dosis que figuran en ella.

Por último, en el mes siguiente y último de la triada sometida a revisión, la norma que destaca por encima del resto es el **RD 272/2024, de 19 de marzo, por el que se aprueban los Estatutos de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales** (BOE 70, 20/03/2024). Creada por la disposición adicional quinta de la LPRL, ha sido recientemente modificada por RD-Ley 16/2022, de 6 de septiembre, buscando su adaptación a la nueva estructura ministerial; acomodar su contenido a la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y a la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público; y, en fin, en la línea apuntada por el Tribunal de Cuentas, aclarar los extremos relativos a su financiación, elaboración de las bases y

convocatorias, desarrollo de las acciones previstas en los ámbitos territoriales y organizaciones beneficiarias de las subvenciones. En particular, se trataba de evitar el eventual conflicto de intereses a resultas de la doble condición que ostentan las organizaciones sindicales y empresariales como patronos de la Fundación, a cuyo objeto se crea un nuevo órgano al cual corresponderá la convocatoria y concesión de las subvenciones.

A partir de la reforma legal significada en sus aspectos esenciales, cabe seguir que el contenido de la norma reglamentaria, además de algunas pequeñas modificaciones técnicas, presenta su principal novedad en los tres artículos que incorpora su nuevo Capítulo IV, intitulado “Gestión de las subvenciones”.

Así, el art. 23 crea la Comisión de Subvenciones, como órgano encargado de su convocatoria y concesión, integrada únicamente por cuantos patronos no pueden ser beneficiarios. En concreto, estará compuesta por los once miembros con el origen que detalla el párrafo 3<sup>a</sup> de su apartado 1, ostentando las responsabilidades internas quienes se especifican en el párrafo 2<sup>o</sup> del apartado 2 y en el apartado 4 y con un régimen de funcionamiento que demanda la concurrencia de la mitad más una de las personas miembros de la misma (y siempre el Presidente y Secretario o personas que los sustituyan) para poder quedar formalmente constituida, convirtiendo a la Dirección Gerencia en garante de proporcionar la información pertinente para el ejercicio de sus competencias y facultades.

El art. 24 regula el procedimiento de concesión de las subvenciones, ajustando su proceder las bases reguladoras, e iniciado a partir de la convocatoria de asignación de recursos por la Comisión de Subvenciones de la Fundación. Esta actuará como instructora a través de la Dirección Gerencia, realizando de oficio cuantas actuaciones estime necesarias para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales habrá de formularse la propuesta de resolución. Una vez evaluadas las solicitudes, la Comisión emitirá los resultados de su quehacer (aprobados por mayoría simple de las personas presentes y representadas) a través de un informe, llamado a constituir la base de la resolución definitiva de concesión que compete, previa autorización, al Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Al papel decisorio de aportar la información necesaria para que la Comisión emita su propuesta, el art. 24 añade la atribución a la Dirección Gerencia de la tarea de efectuar el control previo del contenido e idoneidad de las acciones propuestas a la luz de los criterios establecidos en las convocatorias; también la evaluación de sus resultados, previa justificación de su desarrollo por los beneficiarios y la valoración y seguimiento del cumplimiento de los objetivos propuestos. Por su parte, la imposición de sanciones, la exigencia de reintegro y el resto de las funciones de control serán ejercidas por los órganos de administración que financien en mayor proporción la subvención correspondiente.

A punto de concluir el mes de marzo, ve la luz en el BOE la Resolución de 21 de marzo de 2024, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el INSS y la Generalitat de Catalunya, para la realización de actuaciones en relación con los trabajadores afectos de patologías derivadas de la utilización laboral del amianto (BOE 78, 20/03/2024), respecto al cual, dado su ámbito territorial, baste con dejar constancia de su suscripción.

Más relevante resulta una norma publicada el día anterior: el **Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos**, dictado en cumplimiento de lo previsto en la disposición final sexta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo. Tras la pertinente introducción (I), la norma se estructura en cinco apartados: política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo (II –principios rectores, objetivos y ámbito de aplicación, garantías de actuación, definiciones y compromisos–), medidas preventivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (III), procedimiento de desarrollo de las actuaciones (IV –consideraciones generales, inicio de actuaciones, conclusiones e informe, constitución del Comité de Asesoramiento e información–), evaluación y seguimiento del informe de conclusiones (V) e implantación del protocolo (VI).

Completan el documento seis anexos, destinados a regular la función del “asesor o asesora confidencial” (I) y del Comité de Asesoramiento (II), a establecer el modelo de comunicación de activación (III) y el diagrama de actuaciones (IV), a identificar posibles conductas constitutivas de acoso (V) y a enunciar las principales normas –nacionales, comunitarias e internacionales– aplicables a la materia (VI).

Cosecha parca del primer trimestre, que sin duda augura un resto del año más diligente en abordar los muchos asuntos pendientes a nivel legal también en este ámbito de prevención de riesgos laborales.

Selección y comentarios realizados por Juan José Fernández Domínguez y Beatriz Agra Viforcós.  
En León, a 7 de abril de 2024

