

## El Acuerdo de diálogo social mejora la jubilación parcial y la calidad del empleo de las personas relevistas

- **Mejora el modelo de jubilación gradual y flexible, reconociendo más derechos de jubilación parcial,**
- **Nuevo reglamento para la jubilación anticipada por trabajos penosos**
- **Nuevos incentivos para la compatibilidad de trabajo y pensión.**
- **Recupera el coeficiente multiplicador del 1,5 para mejorar los periodos de fijos discontinuos**

El 18 de septiembre de 2024 el presidente del Gobierno, los secretarios generales de CCOO y UGT y los presidentes de CEOE y CEPYME han firmado el “Acuerdo social para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, para la regulación de un nuevo procedimiento de acceso a la pensión de las actividades con elevada peligrosidad y para el mayor aprovechamiento de los recursos de las mutuas con el fin de recuperar la salud de las personas trabajadoras”. Este Acuerdo culmina un intenso proceso de negociación que se ha extendido durante varios meses en el marco de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y pensiones

Una vez realizado este acto se inician los trabajos parlamentarios y de desarrollo reglamentario que cada materia incluida en dicho acuerdo necesita para su aplicación.

Hemos de recordar que este acuerdo es el que culmina la reforma acometida en el marco del Diálogo Social que se inició en el año 2021 y se ha desarrollado en varias fases para revertir los recortes impuestos en 2013 que afectaban principalmente a la revalorización de pensiones y mediante el factor de sostenibilidad que reducía la pensión inicial de las generaciones de trabajadores más jóvenes al condicionarla a la evolución de la esperanza de vida. **El conjunto de acuerdos alcanzado entre 2021 y 2024 ha permitido no sólo revertir aquellos recortes sino también seguir ampliando los derechos de jubilación y devolver el sistema a la senda de la suficiencia y la sostenibilidad de las pensiones en el marco del diálogo social mediante el incremento de los ingresos del sistema y sin tener que acudir por tanto a recortes futuros.**

El acuerdo suscrito ahora aborda otras materias que quedaban pendientes centradas en:

1. Jubilación: parcial, la jubilación anticipada por trabajos penosos, la jubilación demorada y las modalidades que permiten la compatibilidad de pensión y trabajo.
2. Convenio marco de colaboración INSS-SPS-Mutuas en incapacidad temporal derivado del V AENC (Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva) para ayudar a la recuperación más rápida de la salud de personas trabajadoras en incapacidad temporal.
3. Fijos-discontinuos: recuperación del coeficiente del 1,5 para la parcialidad vertical.
4. Bonus (reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a empresas que hayan disminuido la siniestralidad laboral).

### Entrada en vigor de las nuevas medidas

Para la entrada en vigor de cada una de las materias incluidas en el nuevo acuerdo se precisa una fórmula jurídica diferente.

Así, las cuestiones relacionadas con las modalidades de jubilación parcial, demorada, activa y flexible, así como la recuperación del coeficiente multiplicador del 1,5 en los contratos fijos-discontinuos, hacen necesario modificar la Ley General de la Seguridad Social. Ello requiere por tanto una reforma legislativa que debe tener necesariamente un trámite parlamentario (ya sea utilizando la fórmula del Real Decreto Ley con convalidación del Congreso, o mediante un proyecto de ley ordinario con tramitación en el Congreso y el Senado). En el momento actual el Ministerio está valorando qué figura legislativa piensa utilizar y la concretará en las próximas semanas. En cualquier caso, el objetivo debe ser que entre en vigor lo antes posible, de forma más que recomendable, antes del 1.1.2025. El resto de materias solo necesitan de un desarrollo reglamentario o de actuaciones administrativas, de modo que el propio Ministerio las puede poner en marcha de forma directa. En este caso, el nuevo reglamento para establecer coeficientes reductores en la edad de jubilación por trabajos penosos se concretará en un Real Decreto, y el convenio marco para establecer la colaboración de las Mutuas por iniciativa del Sistema Nacional de Salud se realizará mediante las actuaciones administrativas correspondientes

## JUBILACIÓN

### Jubilación parcial

Desde CCOO venimos defendiendo la conveniencia de preservar el principio de igualdad y universalidad en las prestaciones de Seguridad Social, de modo que todas las personas trabajadoras de cualquier sector de actividad tengan garantizado el acceso a la jubilación parcial con los mismos derechos y obligaciones.

La convergencia entre las distintas modalidades de jubilación parcial existentes actualmente debe realizarse así en un plazo de tiempo prudencial tomando como referencia los requisitos más garantistas de cada regulación respecto de la calidad del empleo de los relevistas; la pervivencia de las mejores condiciones de acceso a las y los jubilados parciales y la garantía de sostenibilidad financiera de la figura de modo que, sobre la premisa del refuerzo de la contributividad de la prestación, garantice una reducción del sobre coste de la modalidad y ésta quede justificada en el cumplimiento de su objetivo social de mantenimiento del empleo.

Con estas premisas, CCOO ha alcanzado un acuerdo por el que se procede a la reforma de la jubilación parcial, tanto en su modalidad general de aplicación al conjunto de sectores productivos (art. 215 LGSS) como en la relativa a la industria manufacturera (DT 4ª, apartado 6, LGSS), del que cabe destacar las siguientes novedades:

### Jubilación parcial general, de aplicación a todos los sectores de actividad (art. 215 LGSS)

- La jubilación parcial que se reconoce con carácter general a todos los sectores productivos concentra el grueso de este tipo de pensiones. Su regulación se vio gravemente afectada por la limitación en su uso a un máximo de 2 años por la reforma impuesta en su momento por el Partido Popular en 2013. Ahora se corrige este recorte **y se amplía a 3 años el tiempo que puede utilizarse** (a partir de los 62 años, según la carrera de cotización de cada persona), manteniéndose el resto de los requisitos (33 años cotizados, 6 años de antigüedad en la empresa...).
- **Aplicación de la fórmula de “cotización en la sombra”** (como se utiliza en la jubilación anticipada) para ayudar a completar la carrera de cotización y “adelantar” la edad ordinaria desde la que es posible utilizar la jubilación parcial.
- **Posibilidad de concentración de jornada total, anual, mensual, semanal o diaria** por acuerdo en la negociación colectiva (antes la Ley sólo preveía una concentración máxima anual). La nueva figura permite así una flexibilidad acordada por sindicatos y empresas, que facilitará de una forma garantista y sencilla la prestación de servicios de la persona jubilada parcial, manteniendo la posibilidad de reducir la jornada hasta un máximo del 75% en los dos últimos años de jubilación parcial e incorporando un nuevo tramo de hasta el 33% para el primer año que se amplía ahora.
- Para CCOO son igualmente importantes las mejoras alcanzadas en materia de calidad del empleo de las personas relevistas, jóvenes en su gran mayoría. De este modo, **ahora será obligatorio en todos los casos que los relevistas tengan contrato de trabajo indefinido y a jornada completa**. Además, operará también una garantía de mantenimiento de estos empleos hasta dos años después de que la persona jubilada parcial haya alcanzado la edad de jubilación ordinaria, de manera que el incumplimiento por parte del empresario le hará responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial (antes esta garantía sólo estaba reservada a las situaciones en las que el trabajador/a veterano accedía a una reducción de jornada del 75%).
- **Mantenimiento del requisito de cotización de 33 años cotizados en el momento de la jubilación parcial** (el gobierno ha intentado ampliarlo por distintas vías, exigiendo 38,5-36,5-35-34 aceptando, finalmente que no se produjera ninguna ampliación), o de 25 años cotizados en caso de personas trabajadoras con discapacidad. Para

acreditar este requisito es posible utilizar los periodos de Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, con el máximo de 1 año.

- **Extensión de la garantía de mantenimiento del empleo relativo a todos los contratos de relevo durante un plazo mínimo de 2 años** después de la edad de jubilación ordinaria la persona jubilada parcial, que antes se aplicaba sólo para las situaciones en las que el trabajador/a veterano accedía a una reducción de jornada del 75%).
- **Durante el 1er. año de utilización de la modalidad, la reducción de jornada por la que se puede optar será un mínimo del 20% y un máximo del 33%, si bien este requisito queda en gran medida matizado por la posibilidad de concentración de jornada que ahora se permite.** Esto significa, por ejemplo, que, si se acuerda en negociación colectiva, la reducción máxima en esta modalidad de jubilación parcial ordinaria o general, sería de un 33% el primer año, y 75% en los dos siguientes.
- **Se habilita el acceso como relevista a las personas con contrato fijo-discontinuo**, que antes estaban excluidas por el carácter indefinido de este contrato. Está por concretar la fórmula de garantía del empleo que en este caso deberá operar en las empresas en las que se produzca esta situación.
- **Mantenimiento del resto de requisitos exigidos para el acceso a la jubilación parcial** (posibilidad de reducción de jornada hasta un máximo del 75% en el 2º y 3º año de utilización de la modalidad, cotización por el 100% de jornada con independencia de la reducción de jornada por la que se opte, 6 años de antigüedad en la empresa o grupo de empresas, etc.).

Las principales novedades de esta modalidad caben resumirse así:

## jubilación parcial ordinaria (art. 215 LGSS)

	antes	ahora
Periodo de tiempo que se puede anticipar la jubilación ordinaria	2 años	3 años
Contrato de trabajo del relevista	temporal y a tiempo parcial o indefinido a jornada completa	siempre indefinido y a jornada completa
Posibilidad de que el relevista sea una persona fija-discontinua	no existía el derecho	Si se permite
Concentración de jornada total, anual, mensual o diaria por acuerdo negociación colectiva o pacto individual	La Ley no lo permitía	Si se permite
Reducción de jornada el 3er año de anticipo de la edad ordinaria de jubilación	no existía el derecho	entre el 20% y el 33% de jornada
Reducción de jornada el 1er y 2º año de anticipo de la edad ordinaria de jubilación	entre el 25% y el 75% de jornada	
Carrera de cotización del jubilado parcial	33 años (25 años si tiene discapacidad)	
Antigüedad en la empresa del jubilado parcial	6 años	
Relación de bases de cotización del relevista y jubilado parcial	65%	
cotización del jubilado parcial	100% de jornada	

## Jubilación parcial de la industria manufacturera (DT 4ª, apartado 6, LGSS)

- Esta modalidad de jubilación se prorroga hasta el 31 de diciembre de 2029, de manera que se resuelve con plena seguridad jurídica la incertidumbre a la que se han visto abocados los procesos de negociación colectiva de este sector ante la necesidad de acudir a prórrogas anuales.
- Se contempla la posibilidad de concentración de jornada total, anual, mensual, semanal o diaria por acuerdo en la negociación colectiva (antes la Ley sólo preveía una concentración máxima anual), en los mismos términos que la modalidad general u ordinaria
- De igual modo, se ha establecido un marco de progresiva convergencia de esta modalidad de jubilación con la modalidad general, básicamente en el establecimiento de un compromiso de cotización progresiva por la jornada completa que se iniciará en 2025 cotizando por el 40% hasta alcanzar en 2029 una cotización por el 80% de jornada.

De este modo se avanza en un proceso de convergencia entre las distintas modalidades de jubilación parcial actualmente existentes en un plazo de tiempo prudencial y tomando como referencia los requisitos más garantistas de cada regulación.

Las principales novedades de esta modalidad caben resumirse así:

### Jubilación parcial industria manufacturera (DT4ª LGSS)

	antes	ahora
Vigencia de la jubilación	necesita prórroga cada año	hasta 31 de diciembre 2029
Concentración de jornada total, anual, mensual o diaria por acuerdo negociación colectiva o pacto individual	La Ley no lo permitía	Sí se permite
Posibilidad de que el relevista sea una persona fija-discontinua	no existía el derecho	Sí se permite
Garantía de empleo indefinido en las empresas	70% de la plantilla	75% de la plantilla
Cotización del jubilado parcial	por la jornada de trabajo efectiva	40% de jornada y evolución progresiva hasta 80% de jornada
Contrato de trabajo del relevista	temporal y a tiempo parcial o indefinido a jornada completa	
Reducción de jornada del jubilado parcial	entre el 25% y el 80% de jornada	
Período de tiempo que se puede anticipar la jubilación ordinaria	4 años	
Carrera de cotización del jubilado parcial	33 años (25 años si tiene discapacidad)	
Antigüedad en la empresa del jubilado parcial	6 años	
Relación de bases de cotización del relevista y jubilado parcial	65%	

### Jubilación parcial en administraciones públicas

Se ha reiterado el compromiso de todas las partes para extender el derecho a la jubilación parcial a los empleados públicos. En este sentido está pendiente de concretarse en una mesa de trabajo específica que lleva meses trabajando las fórmulas administrativas específicas que regulen el procedimiento de acceso de los trabajadores relevistas y las condiciones concretas en las que se realizará la prestación de servicio de las y los jubilados parciales.

### Jubilación flexible

Se establece un mandato para que el Gobierno, en el plazo de seis meses, revise la regulación de la jubilación flexible contenida en el Real Decreto 1132/2002 con el fin de incentivar el acceso a esta modalidad de pensión de los trabajadores asalariados, mediante una mejora del porcentaje de pensión al que se puede acceder, compatibilizándolo con el empleo.

## Jubilación Activa

- **Se elimina el requisito que exige contar con la carrera completa de cotización para tener acceso a la jubilación activa**, por lo que se permite el acceso a la totalidad de personas que se han jubilado demoradamente. Es esta una medida que permite acceder a esta modalidad a personas con carreras más cortas, mayoritariamente mujeres que hasta ahora no podían hacerlo.
- **También se reconoce la compatibilidad de la jubilación activa con los incentivos de demora** (4% por cada año de demora y 2% por periodos de seis meses adicionales). Anteriormente estos incentivos se suspendían durante la percepción de la jubilación activa y sólo se volvían a percibir cuando cesaba aquella.
- **Y se establece también un nuevo esquema de garantía de pensión, creciente en el tiempo.** De este modo, el porcentaje de compatibilidad de la pensión con el mantenimiento de la actividad se incrementará en función de la demora en el acceso a la jubilación, así:
  - 1 año de demora: garantía del 45% de pensión.
  - 2 años: 55%.
  - 3 años: 65%.
  - 4 años: 80%.
  - 5 años: 100%.

Todos los porcentajes de garantía de pensión se incrementarán un 5% por cada 12 meses de actividad profesional ininterrumpida que se realicen durante la jubilación activa.

Las principales novedades de esta modalidad caben resumirse así:

### Jubilación activa (art. 214 LGSS)

	antes	ahora	
Colectivo que puede acceder	exclusivamente personas que hayan demorado la jubilación y tengan con derecho al 100% BR (37 años cotizados)	cualquier persona que haya demorado la jubilación (incluidos menos 37 años cotizados)	
Derecho a percibir complemento por jubilación demorada	NO, los complementos se suspenden durante la jubilación activa	SI, se perciben los complementos íntegros	
Garantía de pensión si demora 1 año jubilación ordinaria	50%	45%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo
Garantía de pensión si demora 2 años jubilación ordinaria	50%	55%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo
Garantía de pensión si demora 3 años jubilación ordinaria	50%	65%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo
Garantía de pensión si demora 4 años jubilación ordinaria	50%	80%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo
Garantía de pensión si demora 5 años jubilación ordinaria	50%	100%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo
Garantía de pensión autónomos con asalariados	100%	75%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo

## Jubilación demorada

### jubilación demorada (art. 210 LGSS)

	antes	ahora
Mejora del porcentaje de pensión por cada año completo de demora	4%	4%
Mejora del porcentaje de pensión por cada semestre de demora a partir del primer año	no existía el derecho	2%

Se mantiene el incentivo de incremento del 4% de la cuantía de la pensión de jubilación por cada año adicional de demora en la jubilación, y se añade un incentivo adicional de un 2% por periodos de demora superior a seis meses e inferior a un año que opera desde el segundo año de demora.

## Reglamento del procedimiento para la jubilación anticipada por trabajos penosos, tóxicos, insalubres o peligrosos

El documento finalmente acordado en la mesa de diálogo social se ha reconducido mucho respecto de versiones inicialmente planteadas por el Ministerio, acercándolo ahora a las posiciones planteadas por CCOO. Destaca en este sentido la incorporación de referencias expresas a:

- La penosidad por edad y la dimensión de género.
- La legitimación expresa de la administración en la activación del procedimiento para evitar situaciones de bloqueo de algún actor.
- La revisión del indicador de gasto convertido ahora en un indicador propiamente de salud referido a la incidencia y duración media de IT.
- Y la supresión de las referencias exclusivamente profesionales (AT y EP) ahora incorporando también las referidas a la enfermedad común en todos los indicadores; entre otras.

Además de estas cuestiones, los principales avances del texto se centran prioritariamente en la incorporación de dos elementos que consideramos estratégicos para garantizar la incorporación efectiva de la dimensión de penosidad por edad y la dimensión de género. En concreto, destaca la inclusión de una referencia expresa respecto de la posibilidad de incorporar los informes epidemiológicos a instancia de los solicitantes.

En el mismo sentido opera el compromiso contenido el proyecto de Real Decreto que se ha acordado para crear un Grupo de trabajo para el estudio de la dimensión de género y la penosidad en el desempeño del trabajo por la edad, con participación sindical, que debe estar constituido en un plazo de 3 meses desde la entrada en vigor de la norma y en el plazo de 6 meses debe proceder al estudio y valoración de las ocupaciones en sectores concretos donde los requerimientos físicos o psíquico a partir de una edad supongan penosidad, pero no acrediten elevados índices de morbilidad o mortalidad, para analizar la posibilidad de la jubilación parcial para estos sectores productivos.

## FIJOS-DISCONTINUOS: recuperación del coeficiente multiplicador del 1,5

La reforma de pensiones de 2023 estableció el reconocimiento pleno de los periodos de cotización a tiempo parcial y fijo-discontinuo con el mismo alcance que tiene reconocidos las personas que trabajan a jornada completa. Esta equiparación es una reivindicación constante de CCOO y su concreción normativa en la reforma de 2023 ha corregido el doble efecto que tradicionalmente sufrían estas personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) a la hora de acceder a las prestaciones de Seguridad Social: el derivado del cómputo de los periodos reconocidos como cotizados (donde el tiempo parcial computa sólo como una fracción del tiempo trabajado) -ahora ya corregida-, y el derivado de la base de cotización (donde el salario se reduce proporcionalmente a la parte de jornada que se trabaja).

La plena equiparación implicó así la supresión de la legislación previa, que convertía los periodos cotizados a tiempo parcial y fijo-discontinuo en su equivalente a jornada completa mediante la utilización de la referencia de “días teóricos” de 5 horas y su multiplicación por el coeficiente del 1,5. Sin embargo, la nueva regulación no preveía el efecto que la desaparición del citado coeficiente sobre el colectivo de personas con parcialidad “vertical” (esto es, personas que realizan jornadas laborales completas de 8 horas, pero sólo durante algunos días de la semana/meses del año). En estos casos, el coeficiente del 1,5 garantiza mejor la cobertura completa de los periodos trabajados. Una vez detectada esta incidencia, desde CCOO hemos impulsado la recuperación del coeficiente multiplicador para los colectivos afectados por situaciones de parcialidad vertical, fundamentalmente fijos discontinuos, al tiempo que se mantiene la plena equiparación de los periodos cotizados a tiempo parcial con la jornada completa para el grueso de personas trabajadoras a tiempo parcial.

De este modo, la reforma acordada ahora recupera esta previsión y refuerza el cumplimiento del compromiso alcanzado en la reforma de 2023 para la plena equiparación de los periodos cotizados a tiempo parcial y fijo-discontinuo computándose con los mismos efectos que se reconocen a la jornada completa, garantizándose esta equiparación para todos los colectivos profesionales con independencia de la forma en la que se preste el trabajo.

## CONVENIO DE COLABORACIÓN PARA AGILIZAR PRUEBAS MÉDICAS A PERSONAS EN INCAPACIDAD TEMPORAL

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) contenía entre sus novedades la puesta en marcha de medidas acordadas en el marco del diálogo social para garantizar la recuperación de la salud de las personas trabajadoras que se encuentran en situación de incapacidad temporal por contingencia común lo antes posible, sin tener que verse obligadas a extender esta situación más allá de los periodos óptimos de recuperación de la salud que prevé el INSS para cada situación. Para ello, las partes firmantes del AENC convenimos en la utilización de los recursos disponibles de las Mutuas para adelantar aquellas pruebas diagnósticas y tratamientos rehabilitadores o quirúrgicos para los que el Sistema Público de Salud pudiera requerir su participación.

En cumplimiento de este acuerdo, se ha establecido una propuesta de convenio marco a suscribir por el INSS, los Servicios Públicos de Salud y las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, para que éstas puedan contribuir, **previo consentimiento informado del paciente**, a acelerar los procesos de recuperación en determinadas patologías traumatológicas. El presente acuerdo de diálogo social ha concretado dicho convenio marco con las siguientes particularidades:

1. Se establece de forma expresa que **el objetivo del convenio es el de recuperar la salud de las personas trabajadoras** evitando el alargamiento innecesario de las bajas por enfermedad.
2. La colaboración de las Mutuas y el Sistema Público de Salud **se limita a procesos de IT de contingencia común de origen traumatológico**. Y, dentro de éstas, a un listado específico de patologías en las que se observan duraciones medias de los procesos que superan los tiempos óptimos previstos por el INSS para la curación de dichas patologías.
3. **Se garantiza de forma expresa el cumplimiento de la norma en relación con que es el personal médico de atención primaria y especializada quien tiene la competencia para el pleno control del diagnóstico y sus posibles revisiones, la determinación de la asistencia sanitaria y de la baja/alta médica.**
4. **La participación de las Mutuas se limita a la realización de las pruebas diagnósticas, rehabilitadoras o quirúrgicas prescritas por las y los facultativos del Sistema Público de Salud.**
5. Se garantiza la **obligatoriedad de que exista consentimiento informado del trabajador/a de las pruebas diagnósticas y rehabilitadoras en la que intervenga la Mutua, así como su derecho a la libre revocación en cualquier momento del proceso.**
6. Se prevé la creación de **comisiones de seguimiento** tanto estatal como territorializadas **con la participación de las organizaciones sindicales** y empresariales más representativas para garantizar la correcta aplicación del contenido del convenio.

## BONUS: reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a empresas que hayan disminuido la siniestralidad laboral

El acuerdo incorpora una referencia a la recuperación de la figura del incentivo a las empresas que disminuyan la siniestralidad (suspendido desde 2019) y que para su reconocimiento ahora se vincula a un nuevo sistema basado en la evolución de la siniestralidad que exige la realización de inversiones en materia de prevención. Este punto, incorporado en el último momento por el Ministerio, es la materia que requiere aún mayor grado de concreción en los textos normativos que deben acompañar al acuerdo y que todavía deberán ser objeto de discusión en la Mesa de diálogo social.

Para CCOO la regulación del bonus debería responder a las siguientes cuestiones:

1. **Un sistema que además del elemento cuantitativo del índice de siniestralidad, cuantificación objetiva, tenga en cuenta las inversiones en prevención.**
2. **Hay que pensar que no tener accidentes puede ser una consecuencia de tener inversiones eficaces en materia de prevención de riesgos laborales.**
3. Una definición y precisión previa de los términos objeto de análisis, con el fin de evitar “conceptos indeterminados” que den lugar a debate e indefinición.
4. **La inclusión de la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, que es garante de la existencia de la actividad preventiva en la empresa.** Es imprescindible que las personas que sufren el daño o beneficio de la actividad preventiva en la empresa tengan voz en el proceso. Además, ello es una garantía frente al riesgo de la subdeclaración o subregistro de daños.
5. **La actuación de la Dirección General de Ordenación de Seguridad Social supervisando, si la iniciativa parte de la Mutua, que se cumplen los requisitos de resultados y también de actividad preventiva de calidad. No puede dejarse que la Mutua, en su configuración jurídica actual, sea quien lleve sola la actuación.** Por ello se vuelve a reiterar la necesaria participación de la representación legal de las personas trabajadoras.
6. De este modo, deberíamos alejarnos de considerar una mera recuperación del Real Decreto 231/2017.
7. Hemos defendido además que se incluya el bonus como penalización para quien reincida en el incumplimiento en prevención de riesgos laborales y tenga consecuencias de daños a la salud para las personas trabajadoras.

Y, por último, desde CCOO hemos planteado la conveniencia de que la inclusión de este incentivo debería también estar conectada con el compromiso del Ministerio de revisar el listado de enfermedades profesionales.

## El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras



Madrid, a 26 de septiembre de 2024