

LA FORMA TRADE Y EL DICTAMEN DE LA CESE¹

**José María Zufiaur, consejero del CESE,
Consejo Económico y Social Europeo**

Presentado al Programa sobre Autorreforma Sindical de CSA, 2013

En el espacio iberoamericano, en 2005 tuve la oportunidad de elaborar un documento por UGT que, en perspectiva, podría verse como un anticipo del programa sobre autoreforma sindical que desarrolla actualmente la CSA. (ver “Una revisita al documento iberoamericano del 2005 sobre estrategias de fortalecimiento sindical, Tercer libro del GTAS, 2012).

Un capítulo importante de ese programa era el referido al trabajo autónomo es un tema de gran actualidad en todo el mundo y en Europa, donde suma 36 millones de personas.

Cuando los analistas europeos, tanto en el ámbito del Derecho del Trabajo como en el del análisis económico, se esfuerzan en estudiar las tendencias y realidades que representa el trabajo independiente o autónomo en la Unión Europea, coinciden mayoritariamente en una conclusión, la de la enorme complejidad para abarcar la determinación de este colectivo, la heterogeneidad que representa y la escasa fuente de datos mínimamente homologables sobre la que se puede trabajar. Hasta ahora convivíamos con una pacífica doctrina que se alimentaba en el pensamiento de que el trabajo autónomo coincidía con la definición de la pequeña empresa, homologable en casi toda Europa, así como con las denominadas profesiones liberales.

Tan sólo sobresalía cierta complejidad aportada por la presencia masiva de comerciantes y, en algunos países, la de los artesanos, como expresión del trabajo productivo individual. Sin embargo, la realidad social y económica nos ha superado. De una parte el empresario, como persona física, está ya muy lejos de ser considerado sólo un rentista o propietario de capital, por tener cada vez más dificultades para cubrir sus necesidades personales y familiares tan sólo con sus rentas empresariales, particularmente en la perspectiva de cubrir las necesidades esperadas en los periodos de jubilación, de enfermedad o de incapacidad, por lo que se extiende el debate sobre la necesidad de dar coberturas sociales a toda la población, más allá del rol económico que cada persona juegue. De esta forma, en Europa se han generalizado los sistemas de seguridad social para las personas que ejercen actividades por cuenta propia, reflejando así la necesidad de atender la vertiente personal y social de estos colectivos.

¹ Parte del contenido se basa en el artículo “El Trabajo Autónomo en el Modelo Social Europeo”, 2010.

Por otra parte, podemos constatar la expansión absolutamente generalizada, de lo que se ha convenido en denominar las “nuevas formas de trabajo”, que agrupan una gran multiplicidad de estados, entre los que se encuentra el trabajo independiente, particularmente cuando éste se ejerce para una sola empresa en condiciones de subordinación económica, aunque mantenga la independencia jurídica.

Progresivamente, avanzamos hacia una mayor laboralización en su vertiente social de los más pequeños empresarios, y también en sentido contrario, contrastamos que se ejercen muchísimas formas de trabajo dependiente a través de formas jurídicas no laborales. Buena parte de la población europea converge en un término híbrido entre el trabajo y la empresa.

Con este escenario, que rompe los moldes clásicos, nos encontramos a la hora de hacer un diagnóstico de la situación. Ni el análisis estadístico ni el derecho comparado nos van a ayudar mucho a poner luz en el problema. La heterogeneidad de realidades contempladas bajo los conceptos más habituales, como son los del trabajo autónomo, independiente o autoempleo, dificulta seriamente la conformación de bases de datos suficientemente sólidas para describir la realidad que representa el colectivo.

Este tema ha sido encararlo recientemente en escala europea, desde la CESE, que en abril del 2010, el CESE alcanzó, luego de varios años de ser tratado, un Dictamen sobre este tema (“Nuevas tendencias del trabajo autónomo: el caso específico del trabajo económicamente dependiente”). Hacía un año (febrero 2009) que el Comité había decidido elaborar este dictamen desde la Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía. Siendo participante del CESE, nominado por la UGT, tuve la satisfacción de ser el ponente del dictamen de iniciativa.

Esta iniciativa merece la atención desde Latinoamérica y, como parte de ello, del sindicalismo de la región, para tomar elementos dirigidos a promover políticas gubernamentales que ayuden a una mejor visualización del trabajo autónomo.

El objetivo del Dictamen

El punto de partida es la siguiente tipificación del trabajo autónomo:

- los empresarios, que con recursos propios o ajenos explotan una actividad económica y hacen uso habitual de trabajo asalariado, tengan o no constituida una entidad jurídica como titularidad del negocio.
- los profesionales liberales tradicionales, que ejercen su actividad bajo exigencias específicas de homologación profesional y habitualmente colegiados. Aunque pueden contar con trabajo asalariado, sin embargo, habitualmente ejercen su actividad solos o en sociedad con otros colegas.
- los artesanos (en el sentido más general), los comerciantes, los agricultores, los transportistas y los que ejercen oficios en la construcción o instaladores, que forman lo que podríamos denominar el “núcleo duro” del trabajo autónomo europeo. Este grupo proviene de los

antiguos gremios y fueron los precursores de la nueva burguesía y el Estado moderno.

- los “nuevos independientes”, que ejercen actividades muy cualificadas y vinculadas al mundo de la cultura, el arte, el ocio, la informática, la comunicación, la estética etc, que provienen de nuevos nichos de empleo y nuevas necesidades sociales, espacios no cubiertos por las empresas tradicionales y que trabajan casi siempre solos y con gran independencia.

- otros “nuevos independientes”, con diferentes niveles de cualificación que provienen del denominado “outsourcing”, resultado de la estrategia de determinadas firmas de externalizar sus servicios, incluso los más cercanos al objeto social. Estos nuevos independientes ejercen su actividad de forma prácticamente subordinada al cliente de referencia y con escasa independencia económica y organizativa.

Sobre esta base, nos interesó poner la mirada sobre las dos últimas categorías, para avanzar en una definición jurídica de las diversas categorías del trabajo autónomo, tanto por lo que les une, como por lo que las diferencia, al menos para homogeneizar el proceso que ya han comenzado diversos países miembros y que va a continuar inevitablemente.

Debemos superar la diseminación normativa. En todos los Estados, la definición del trabajo independiente proviene de normas fiscales o contables, del derecho de Seguridad Social, del derecho civil o del Código de Comercio. A veces, con definiciones diferentes según la rama del derecho del que proceda. En casi todos los Códigos de Trabajo o Leyes Laborales ha sido exceptuado el trabajo autónomo.

No se trata de establecer normas comunes de aplicación a las empresas que tienen forma jurídica, que ya cuentan con un marco adecuado prácticamente en todos los países miembros. Las sociedades por acciones y las cooperativas cuentan con una normativa casi homogénea, incluso con sus referentes supranacionales a través de la Sociedad Anónima Europea o Cooperativa Europea. Se trata de afrontar una definición homologable de la persona titular de la empresa o de la empresa personal, sus derechos y sus deberes, su régimen profesional, su protección social, incluso su sistema fiscal, y de manera especial cuando empresa y persona coinciden en una misma identidad.

Es en este contexto, y con esta salvedad, como se puede y se debe debatir y analizar la nueva categoría del trabajo autónomo con características de subordinación, desde la lógica del derecho mercantil, en cuanto una ordenación comercial, pero también desde la lógica del derecho del trabajo, puesto que estamos ante la necesidad de acometer una normativa protectora que nace de la asimetría de la relación entre la persona que hace un trabajo y la empresa contratante o cliente del servicio.

Esta última intención, lleva inevitablemente a desarrollar normativas específicas en materia de Seguridad Social, prevención de los riesgos laborales y la

enfermedad profesional, acceso a la formación continua y al reciclaje, ejercicio de derechos sindicales y de representación, etc.

La dependencia económica crea un desequilibrio contractual que requiere una protección jurídica particular y que los legisladores no han permanecido inactivos en esta materia desde el siglo pasado.

En la legislación francesa, como en otras europeas, tenemos claros ejemplos de estatutos especiales para la venta a domicilio, el agente comercial, el periodista o el artista, así como muchas disposiciones especiales para ciertas profesiones y actividades que se ejercen por cuenta propia en situación de dependencia. Se trata de asumir la generalización de la figura en otros sectores como la construcción, el transporte y en el amplio ámbito de los nuevos servicios a las empresas.

Los antecedentes

En esta materia ya habían avanzado diversas Instituciones europeas. Es especialmente significativa la Recomendación del Consejo de 18 de Febrero de 2003 relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos. Se establecen recomendaciones en un espacio parcial, la seguridad y salud, sin abordar la definición de los sujetos del derecho. Sin embargo, algunos apartados de la Recomendación son elocuentes: se reconoce la coexistencia de trabajo común entre trabajadores autónomos y otros asalariados; se afirma que por regla general los trabajadores que ejercen su actividad profesional fuera de una relación de trabajo con un empleador no están cubiertos ni son objeto de prevención; evidencia que la salud de los trabajadores autónomos puede estar sometida a riesgos similares a los que experimentan los trabajadores por cuenta propia; se hace mención a la necesidad de tomar medidas dirigidas a la concienciación del colectivo, a través de sus organizaciones representativas.

Más adelante, el Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas titulado "Modernizar el derecho del trabajo para alcanzar los desafíos del siglo XXI", del 2006, de forma explícita se propone generalizar en los países miembros el reconocimiento de esta categoría de trabajo. Se reconoce en el informe que estos trabajadores "ocupan una zona gris entre el derecho laboral y el derecho comercial". "Aunque son formalmente independientes, siguen siendo económicamente dependientes de un solo proveedor o cliente/empleador por la procedencia de sus ingresos".

Más allá de estos ejemplos, y también en ellos, en todo caso, la mayoría de las directivas, normas o recomendaciones de ámbito europeo hacen referencia a la noción de trabajador reenviando a las legislaciones europeas su aplicación, y éstas dan al trabajador casi en exclusiva una interpretación de asalariado, a veces con una ampliación a los funcionarios públicos.

El precedente más interesante en esta materia, ya histórico, en el ámbito europeo proviene de la Audición pública realizada por el profesor Adalberto Perulli, de la Universidad de Venecia, del informe emitido en 2002 por

encargo de la Comisión, ante el Parlamento Europeo, titulado “Trabajo económicamente dependiente (parasubordinación): aspectos jurídicos, sociales y económicos”. En el informe y la consiguiente audición se hacen diagnósticos y se recogen principios que posteriormente han sido básicos para las diversas experiencias jurídicas nacionales.

Se indica que, en general, los países europeos identifican el trabajo autónomo mediante una clasificación “inversa”, es decir, determinando que el trabajo en cuestión no tiene las características del trabajo subordinado. (Es decir, lo que no se considera trabajo subordinado es trabajo autónomo). Por primera vez, se aplica el término “zona gris” a ese espacio en el que se establece el trabajo autónomo dependiente en tanto que la legislación que se aplica al trabajo autónomo y al trabajo subordinado es diferente.

No menor importancia tiene la reflexión de que es necesario hacer hincapié en el hecho de que el falso trabajo autónomo es diferente conceptualmente del trabajo económicamente dependiente. Los falsos trabajadores autónomos son trabajadores a los que se trata como autónomos, pero que, desde un punto de vista jurídico, están claramente dentro de la categoría de los trabajadores subordinados. Sin duda esta distinción ha permitido clarificar la situación en el terreno de la acción sindical y ha sido de gran trascendencia para desbloquear la situación en los países en los que se ha avanzado con más eficacia, como es el caso de España, Italia o Polonia.

También el informe repasa la situación de determinadas medidas internacionales, particularmente los contenidos de la 85 Conferencia Internacional del Trabajo de 1997, en la que se formuló una propuesta para que se elaborase un convenio de la OIT relativo a la contratación externa. La idea era aplicar el nuevo convenio al trabajo “efectuado personalmente en condiciones de dependencia o subordinación a la empresa, cuando estas condiciones son similares a las que caracterizan una relación laboral regulada por la legislación en vigor”. El objetivo de la OIT era ampliar el ámbito de aplicación de la legislación laboral más allá del trabajo subordinado introduciendo tipos de protección esencial para todas las formas de trabajo en las que se produce la contratación de un servicio externo, independientemente del marco jurídico que regule el servicio que se proporciona.

Entre estos derechos a proteger estarían el de libertad de asociación, prohibición de discriminación, remuneración, salud y seguridad en el trabajo, seguridad social, etc. Como se puede comprobar los objetivos finales del convenio de la OIT no quedan alejados de las propuestas hasta ahora conocidas en el marco doctrinal europeo, aunque tienen un matiz más laboral y parecen dejar fuera la idea de crear una nueva categoría de trabajo, aspecto que queda reservado al ámbito de cada legislación nacional.

En todo caso, el informe Perulli presenta conclusiones totalmente actuales y que aún están pendientes. Resaltamos la propuesta de que la solución más apropiada consistiría en efectuar una intervención a nivel europeo para establecer una serie de disposiciones programáticas que no sean traumáticas y que dejen margen a los estados miembros para adaptar al contexto nacional. Se sugiere que sean los interlocutores sociales los que deben promover esta iniciativa. Las materias recomendadas para establecer estas disposiciones

serían: la forma del contrato, el objeto del contrato y las condiciones del trabajo, la regulación de la remuneración y forma de pago, condiciones de suspensión del contrato en situaciones de maternidad, enfermedad, accidente, motivos familiares, etc; anulación del contrato, preaviso y sistema indemnizatorio en su caso, formación profesional, derecho de sindicación y asociación, así como regulación del derecho a las acciones colectivas

Experiencias legislativas a nivel nacional

En Reino Unido e Irlanda se encuentra la figura del “worker”, que en sentido estricto es un “trabajador” pero se opone al concepto tradicional de “empleado”, por lo que se entiende que es un “empleador”. Estas personas que no cuentan con ningún tipo de protección social, siguen a la espera de un estatuto legal propio que las identifique hace ya decenas de años. Estos “trabajadores” no se benefician en general de las protecciones legales de los asalariados británicos, tienen tan solo derecho a rechazar trabajo urgente y en grandes cantidades. Una Ley de 1999 anunció la eliminación de la frontera entre los estados de asalariado y worker, pero todavía se está a la espera del desarrollo de ese compromiso.

El caso de Polonia sirve de referente a muchos países de la Europa Central que son de reciente incorporación a la Unión Europea. En Polonia, después de la transición desde la dependencia soviética, era tal la presencia del trabajo independiente no registrado ni regulado que se acudió a un sistema fiscal equivalente a los “módulos” españoles o los impuestos simplificados italianos, o al conocido “monotributo” argentino, para normalizar la situación, así se establece un “flat tax”, es decir una especie de tasa impositiva mínima y común, presente también en otros países de la Europa central, variando su cuantificación entre los tipos del quince al veinte por ciento.

El resultado fue, que coincidiendo este proceso con el de la acelerada externalización de servicios en las empresas, el trabajo independiente, sustituyó masivamente el trabajo asalariado en muchas grandes corporaciones empresariales, con la consiguiente respuesta sindical. De esta forma, la autoridad fiscal tuvo que salir al plazo, procediendo a establecer límites legales y ha sido a través de esta vía como se ha llegado a un estatuto propio de trabajo autónomo dependiente, se limita a la empresa el uso de la figura, pero cuando ésta existe se le reconoce derechos mínimos.

De esta forma, la legislación polaca de 2007 reconoce derechos en materia de vacaciones, notificación previa a la rescisión del contrato y establece la figura del independiente subordinado cuando su relación es al menos de un 50% de los ingresos de una misma empresa o cliente. Se establecen límites para el reconocimiento y la legalidad de la nueva figura de trabajador, como son entre otros los siguientes: un trabajador independiente no puede estar en un puesto de dirección o de control de otros trabajadores asalariados en la empresa; el trabajador independiente no puede ser remunerado de acuerdo con las mismas condiciones que un trabajador asalariado; los trabajadores independientes deben asumir una cierta parte de responsabilidad de riesgo respecto a su actividad; no pueden establecerse restricciones a la libertad de los trabajadores independientes en el desarrollo de su trabajo, que no podrán

verse en ningún caso sometidos a prestaciones exclusivas en beneficio de un ordenante.

El caso alemán se aleja de otros países europeos vecinos en que no contempla una división definitiva entre trabajadores protegidos por el Derecho del Trabajo y los autónomos, que quedan fuera del mismo. Por esta razón, la jurisprudencia ha venido impulsando desde hace algún tiempo una tercera categoría para acotar a aquellas personas que, aunque trabajan de forma independiente, su situación económica hace, sin embargo, que estén más cerca del trabajo por cuenta ajena que del trabajo autónomo. El patrón que enmarca a este grupo, es la dependencia económica y no la “subordinación personal”. Se trata de personas asimiladas a trabajadores que en una traducción literal del alemán definiríamos como “cuasi-trabajadores”

En 1974, Alemania introduce una definición legal de los “cuasi-trabajadores”, sorprendentemente en la Ley de Convenios Colectivos. Se prevé que para este segmento de personas dependientes económicamente y necesitados de cobertura social se podrán firmar convenios. Para los “cuasi-trabajadores” permanece un Derecho del Trabajo pero con un nivel de seguridad menor. Se puede hablar de un Derecho de Trabajo “light”. Así, hay algunas disposiciones legales, dirigidas expresamente a los mismos, tales como la Ley Federal de Vacaciones y la Ley de Protección del Trabajo. Además algunos principios del Derecho del Trabajo se aplican por la jurisprudencia con cierto reparo.

También son significativos los avances alemanes en el Derecho Social (que no de Trabajo) que sugiere un cambio orientado en la dirección de los fundamentos de la dependencia económica. Según esta tendencia legal, ya consolidada, para contar con aseguramiento sanitario, pensiones y desempleo, bastará con que una persona dependa económicamente de otra.

El caso italiano es especialmente interesante, con una ya larga historia del concepto de la “parasubordinación”. La primera aparición proviene de la Ley 741 de 1959, conocida como ley Vigorelli, esta norma introduce garantías standard mínimas de tutela para el trabajo subordinado y por extensión a las relaciones de colaboración no subordinada pero que se desarrollan en una forma coordinada y continuada. Esta tendencia queda reflejada de nuevo en la Ley de 1973, por la que se modifica el Código Civil y en la que se consagra el concepto de la “parasubordinación” y su consiguiente protección para trabajos de agencia, representación comercial y otros en los que la prestación de obra es continuada y coordinada, prevalentemente personal, aunque sin carácter directamente subordinado.

A partir de aquí la normativa italiana ha ido avanzando cubriendo ámbitos de protección social para este colectivo, es de resaltar la Ley 38 del 2000, que establece, para estos trabajadores, el aseguramiento obligatorio por las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional. También, en el ámbito fiscal, la Ley 342 del mismo año que establece que los rendimientos producidos por los trabajos en colaboración tendrán el mismo tratamiento fiscal que las rentas del trabajo.

En otro orden de cosas se ha abierto el reconocimiento de la negociación colectiva para estos trabajadores a través de la acción sindical, en cuanto a su carácter de trabajadores atípicos.

La figura de los denominados co-co-co (colaboradores en forma coordinada y continuada) en Italia está muy extendida y el concepto de la parasubordinación es conocido y asumido de forma general.

En España, en la cultura sindical se había consolidado la figura del TRADE que responde en líneas generales a la identificación ya realizada en otros países, cuya barrera de distinción con el “falso autónomo” se encontraba en un terreno difuso. La LETA, aprobada en 2007 tiene como principal característica de la norma española es su carácter integral.

De una parte, establece los derechos y deberes de todos los trabajadores por cuenta propia, así como su régimen profesional básico, sin reducir su ámbito a la mera circunstancia del TRADE, que también regula, define y establece como una parte del todo.

Por otra parte, no sólo establece normas jurídicas sino que abarca también los compromisos de protección social a ese colectivo. Se establecen protecciones contra la discriminación. Se transcriben completamente las directivas europeas sobre la no discriminación en el trabajo a todos los tipos de trabajadores, y no sólo a los asalariados, a lo que se añade la misión de los poderes públicos de garantizar la eficacia de dicha protección contra las discriminaciones, y en particular el derecho para los trabajadores autónomos de poder conciliar su actividad profesional y su vida personal y familiar; y garantías frente a los riesgos profesionales. Los trabajadores autónomos han de estar protegidos frente a los riesgos profesionales y es función de la Administración Pública velar por la prevención ante los accidentes laborales y el riesgo de producirlos a terceros. Se reconoce la acción directa frente al contratante cuando no se respeta el contrato civil entre el ordenante y un trabajador autónomo. Se protege el patrimonio, particularmente la vivienda, en las deudas por obligaciones sociales.

En cuanto al TRADE, se garantizan el derecho a vacaciones, al descanso entre jornadas de trabajo, límites en cuanto a la dimensión y duración de los encargos de trabajo; notificación previa en caso de rescisión unilateral del contrato con posibilidad de indemnización según establezcan los tribunales; identificación de las causas suficientes para la suspensión temporal de la relación de trabajo, en particular cuando está por medio la seguridad del trabajador. Finalmente, la atención a los derechos colectivos, el que es quizá el elemento más innovador con respecto al resto de las legislaciones europeas, ya que garantiza firmar Acuerdos de Interés Profesional, equivalentes a los Convenios Colectivos, siempre que cuenten con la aceptación expresa de cada interesado.

También se regulan las asociaciones profesionales propias de trabajadores autónomos como una figura específica de representación de intereses de estos colectivos, sin perjuicio de los derechos de afiliación sindical que quedan

expresamente recogidos, o la opción de acogerse a organizaciones empresariales.

No menor importancia tiene en el nuevo estatuto español dos aspectos: de una parte, que se aborda la ordenación legal progresiva de una casi absoluta homologación entre el sistema de protección público de seguridad social con el del resto de los trabajadores, incluso mandata al gobierno a establecer un sistema de protección por desempleo o cese de actividad, que ya se encuentra en estudio. De otra, que la Ley establece que el fomento del trabajo autónomo, particularmente el que se ejerce de forma independiente en el mercado, es una obligación jurídica del Estado, así como la formación permanente de los trabajadores y la adaptación tecnológica de su trabajo. De esta forma, en una misma norma se aúnan los mandatos de protección de un sistema de trabajo, pero también el apoyo al emprendimiento personal. En la Ley española, de esta forma, empresa y trabajador encuentran un punto de conexión quizá inexistente hasta ahora en todo el marco jurídico internacional.

Conclusiones

- El trabajo autónomo de carácter tradicional, así como, el subordinado con respecto a una empresa o cliente principal, es una realidad que se ha extendido en Europa en los últimos años. Con especial presencia en los países del sur y en los de más reciente incorporación a la Unión Europea.
- En general, las legislaciones de los países miembros identifican el trabajo autónomo mediante una clasificación "inversa", determinando que es trabajo autónomo todo aquel que no es subordinado. Por otra parte, de forma general las normativas europeas remiten a las legislaciones nacionales.
- La inexistencia de un denominador común en el ámbito europeo limita la capacidad estadística y de diagnóstico de la situación.
- Coincide en todos los Estados miembros la mayor presencia del denominado trabajo autónomo económicamente dependiente. Se detecta un cierto grado de incertidumbre con respecto a la definición de esta figura, no sólo por el insuficiente y fragmentario marco jurídico, sino también por la confusión existente relativa a la definición concreta del fenómeno y su solapamiento con el problema de los denominados falsos autónomos.
- En todos los casos se constata que existe una realidad de trabajo que no tiene estatus jurídico de subordinado pero que mantiene dependencia económica, y en ciertos casos organizativa.
- El principal factor socioeconómico que puede explicar la proliferación del trabajo autónomo dependiente proviene de las cada vez más frecuentes prácticas de contratación externa, a través de las cuales determinadas actividades que se realizaban por trabajadores empleados ahora se confían a trabajadores autónomos.

- La presencia de TRADE ha cambiado en parte la naturaleza del trabajo autónomo hasta ahora conocido, creando nuevas necesidades de protección jurídica y social.

- Por otra parte, desde los sectores tradicionales del trabajo autónomo (comercio, transporte, profesiones liberales) se reclama cada vez más una atención hacia el colectivo en general, tanto en su vertiente de dimensión empresarial como por su carácter de trabajo habitual y personal, necesitado de regulación y protección.

- En muy pocos años, se ha avanzado en esta materia en algunos Estados. Se han establecido nuevas Leyes en España o Polonia, se han modificado en el mismo sentido las tradicionales normas de Italia o Reino Unido y se trabaja con perspectiva de legislar en Francia. Sin embargo, y a pesar de las coincidencias existentes, estas no provienen de una actuación coordinada de la autoridad legislativa ni administrativa, ni tampoco existe un debate suficiente en el ámbito social ni empresarial.

Los contenidos del Dictamen

1. Desarrollar los medios para disponer de una comprensión estadística real del trabajo autónomo económicamente dependiente en la Unión Europea

2. Promover la realización de estudios que permitan evaluar con detalle las experiencias nacionales desarrolladas en torno al trabajo autónomo económicamente dependiente

3. Incluir expresamente en las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo la cuestión del trabajo autónomo económicamente dependiente en la forma que se defina

4. Animar a los interlocutores sociales europeos a incluir el trabajo autónomo económicamente dependiente en sus programas de trabajo, tanto a nivel interprofesional como sectorial. El análisis conjunto de los interlocutores sociales europeos¹, publicado en octubre de 2007, ilustra en efecto la importancia de la cuestión de los regímenes profesionales para los actores del diálogo social europeo. En este marco, podrían evaluarse las oportunidades de desarrollar los vínculos entre los interlocutores sociales europeos y las organizaciones, en particular nacionales, que representan a los trabajadores autónomos.

5. Elaborar los elementos comunes a los diferentes Estados miembros de la Unión Europea que podrían utilizarse para una definición de trabajador asalariado. Ello resultaría útil no solo para contribuir a la aplicación correcta de las directivas europeas existentes en el ámbito del derecho laboral, sino también para entender mejor el crecimiento del empleo transfronterizo en Europa. También permitiría disponer de informaciones necesarias para comprender mejor qué es lo que puede cubrir el trabajo autónomo económicamente dependiente, lo que supone disponer previamente de unos

elementos de la definición del trabajo asalariado tan claros y precisos como sea posible.