

Consulta pública sobre una posible acción de la UE para abordar los retos del acceso a la protección social para las personas en cualquier situación de empleo en el marco del pilar europeo de derechos sociales

Principio del formulario

Documento de referencia

Objetivo de esta consulta pública

Durante la consulta pública sobre el pilar europeo de derechos sociales (PEDS)¹ numerosos agentes expresaron su preocupación sobre los obstáculos a los que se enfrentan las personas en empleos atípicos y trabajos autónomos a la hora de acceder a la protección social (ej.: prestaciones por desempleo, de enfermedad, por invalidez, pensiones, etc.) y a los servicios de empleo (ej.: formación u orientación profesional).

Como respuesta a estas preocupaciones se incluye una iniciativa sobre el acceso a la protección social² en el programa de trabajo de la Comisión para 2017. El objetivo de la presente consulta es recabar más opiniones de los agentes interesados sobre los problemas, las opciones y el impacto de un abanico de posibles instrumentos a nivel comunitario, así como su desarrollo e implementación; opiniones que podrían utilizarse en el diseño de esta iniciativa.

De conformidad con las disposiciones del Tratado, la Comisión ha puesto en marcha un proceso de consulta con los interlocutores sociales europeos³ para recabar sus opiniones sobre la posible dirección de las acciones de la Unión Europea. La consulta finalizó el 23 de junio de 2017. Los interlocutores sociales no han acordado entablar negociaciones directas sobre ninguna de las cuestiones planteadas durante la consulta.

La consulta pública está abierta a todos los interesados. No obstante, se valorará especialmente la participación de organizaciones con un interés en materia de protección social (ej.: gobiernos, autoridades públicas, empresas, etc.).

Se recomienda dar una lectura al contexto y el glosario antes de cumplimentar el cuestionario.

¹ SWD(2017) 206, de 26 de abril de 2017, disponible en línea

² Véase también la evaluación inicial de impacto http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en

³ Documento de consulta C (2017) 2610 final.

Contexto

Un acceso adecuado a la protección social y a los servicios de empleo es crucial no solo para la seguridad económica y social de la población activa, sino también para un buen funcionamiento de los mercados laborales y las economías resilientes que generan empleos de calidad y un crecimiento sostenible. Sin embargo, en muchos Estados Miembros existen grupos de personas activas, especialmente en nuevas formas de empleo atípicas y trabajando por cuenta propia, que no tienen un acceso suficientemente efectivo a las prestaciones de protección social y a los servicios de empleo, o que incluso están excluidos de dicho acceso. Se estima que cerca de la mitad de los trabajadores por cuenta propia y en empleos atípicos no cuenta con el suficiente acceso a las prestaciones y los servicios de protección social⁴.

La relación entre el derecho y la obligación a la protección social y la forma de empleo o trabajo autónomo es cada vez más problemática. Históricamente, la protección social se ha desarrollado principalmente en relación a los trabajadores en empleos típicos (esto es, trabajo indefinido a tiempo completo). La cobertura de otros grupos de población activa, como los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores en empleos atípicos, ha sido más marginal.

Si bien la digitalización aporta nuevas oportunidades laborales y de innovación, el cambio digital en curso también posibilita modalidades laborales nuevas y flexibles al romper los límites espaciales, temporales y organizativos del trabajo y ofrecer más opciones por lo que respecta a dónde y cómo se trabaja. Rápidamente aparecen nuevas relaciones entre el empresario, el trabajador y el cliente que difuminan los límites hasta ahora conocidos del empleo y el trabajo autónomo. En algunos casos se abusa de la condición de trabajador por cuenta propia cuando, en realidad, existe una relación de dependencia laboral. En aquellos casos en los que la condición de trabajador por cuenta propia modifica significativamente el derecho a la cobertura y la obligación de pago de las cotizaciones a la Seguridad Social, las personas pueden verse empujadas a convertirse formalmente en trabajadores por cuenta propia para disminuir los costes laborales no salariales.

Dado que estas modalidades de empleo constituyen una parte creciente de las oportunidades de trabajo —especialmente para los jóvenes—, un porcentaje cada vez mayor de la población activa está en riesgo de quedarse sin el apoyo de una protección social y unos servicios de empleo adecuados, que necesitan para gestionar sus carreras profesionales y sus vidas en unos mercados laborales que evolucionan cada vez más rápidamente. Los efectos acumulados de estas desigualdades de derechos probablemente den lugar a nuevas desigualdades inter e intrageneracionales entre aquellos que tienen —o logren conseguir— trabajo con contratos típicos con plenos derechos sociales, y aquellos que no.

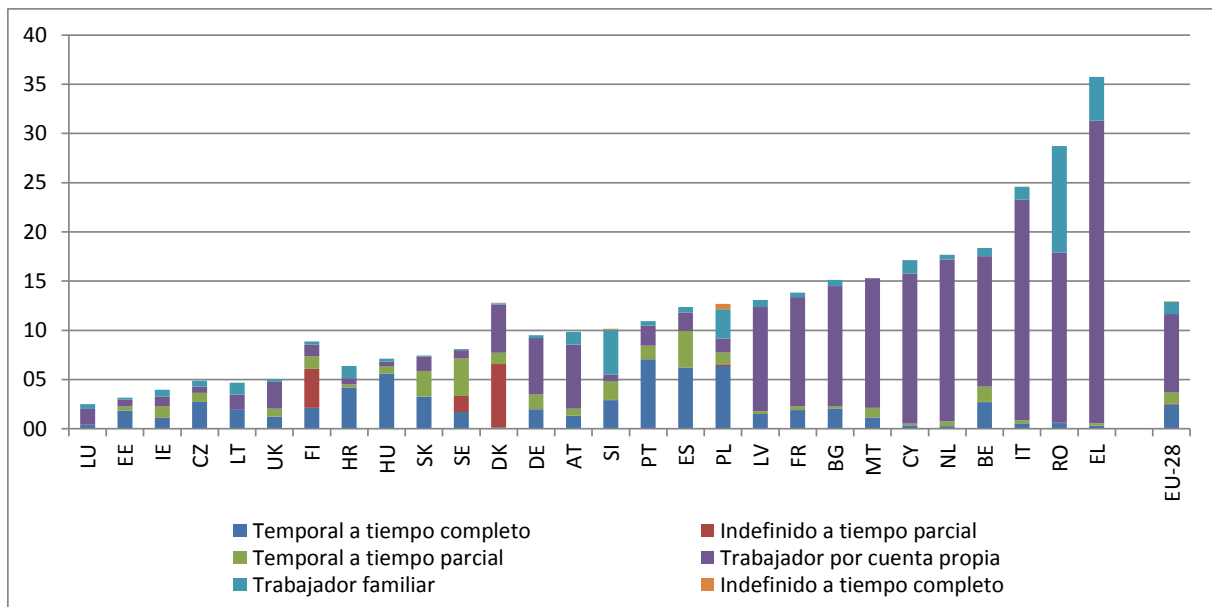
Juntos, el trabajo por cuenta propia y las formas de trabajo atípicas representan una parte significativa del mercado de trabajo. En 2015, del total de los 221 millones de personas en situación de empleo en la UE, un 15 % eran trabajadores por cuenta propia, un 12 % eran trabajadores temporales, un 14 % eran trabajadores a tiempo parcial y un 58 % eran trabajadores con un contrato indefinido a tiempo completo. En total, esta iniciativa podría afectar al 41 % de las personas en situación de empleo.

La situación varía según los Estados miembros. Algunos Estados miembros han empezado a adaptar sus instituciones del mercado de trabajo y sus sistemas de protección social a estos nuevos cambios. Se han introducido algunas reformas para garantizar el acceso a la protección social de los trabajadores con formas de trabajo atípicas y, más recientemente, con objeto de regular las nuevas formas de trabajo por cuenta propia. Pero la mayor parte de Estados miembros siguen teniendo dificultades para encontrar una respuesta adecuada al carácter cambiante del mundo laboral. Por

⁴ Matsanganis et al.: *Non-standard employment and access to social security benefits*, 2016.

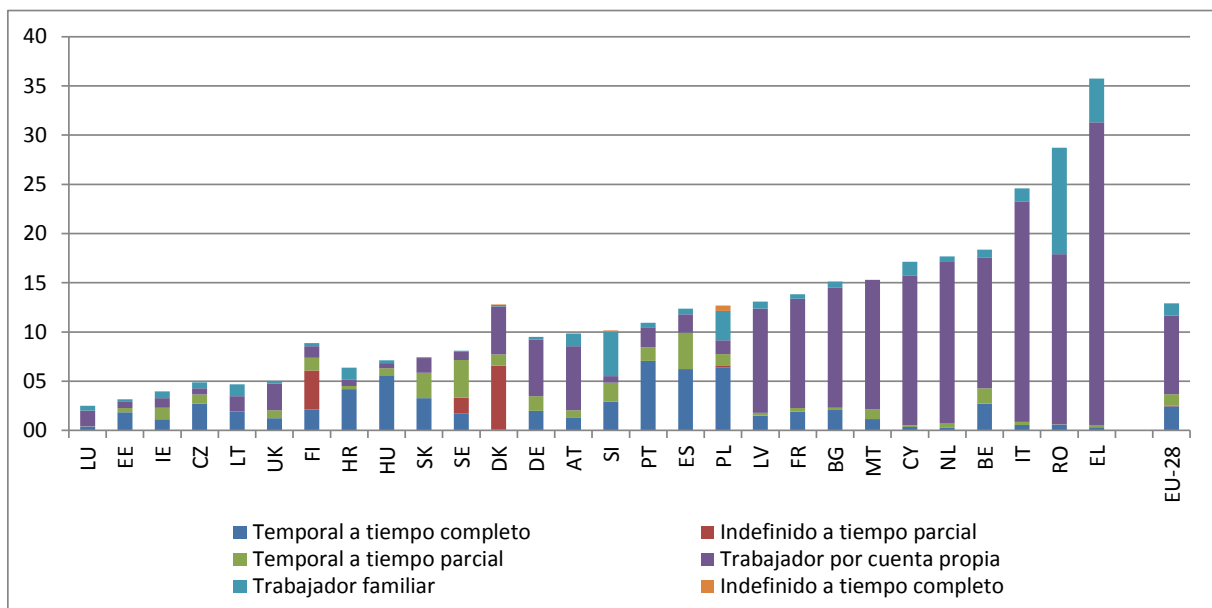
ejemplo, los trabajadores por cuenta propia no pueden acceder al seguro por desempleo en diez Estados miembros. Alrededor de un tercio de las personas con contratos temporales a tiempo completo en la UE no cumplen los requisitos para obtener prestaciones por desempleo; entre Estados Miembros el porcentaje varía del 3 % al 70 %⁵.

Porcentaje de la población activa en riesgo de no tener derecho a prestaciones por desempleo (de 15 a 64 años de edad, cifras de 2014)



En cuanto a las prestaciones por enfermedad, cerca del 40 % de los trabajadores por cuenta propia no reúnen los requisitos para su obtención, mientras que alrededor del 10 % de los trabajadores con contratos fijos están en esta situación⁶.

Porcentaje de la población activa en riesgo de no tener derecho a prestaciones por enfermedad (de 15 a 64 años de edad, cifras de 2014)



⁵ Matsanganis et al.: *Non-standard employment and access to social security benefits*, 2016.

⁶ *Ídem*.

Los servicios de empleo para los trabajadores por cuenta propia, como formación, orientación y asesoría, solo están disponibles en un número reducido de Estados miembros.

En la EU-28, el riesgo de pobreza relativa de los trabajadores por cuenta propia en 2015 era tres veces más alto que el de los asalariados. Asimismo, el riesgo de pobreza de los trabajadores con empleos atípicos en 2015 era notablemente superior al de los trabajadores con un trabajo indefinido a tiempo completo. Además, de promedio en Europa (EU-28), alrededor del 15 % de los trabajadores temporales y a tiempo parcial son pobres en términos de su nivel de ingresos⁷.

Los problemas se deben, en gran medida, a las deficiencias en el marco legislativo que regula la accesibilidad, transferibilidad y transparencia de la protección social y los servicios de empleo que no tienen en cuenta (suficientemente) la evolución reciente del mercado laboral. En concreto, pueden identificarse los siguientes **problemas**:

- **Deficiencias de la cobertura formal**

Las deficiencias en el acceso formal están relacionadas con los obstáculos normativos existentes en las legislaciones nacionales, que impiden que las personas con empleos atípicos o los trabajadores por cuenta propia tengan acceso efectivo a la protección social y a los servicios de empleo.

Mientras que las personas con *empleos atípicos* suelen tener cobertura formal en materia de protección social, ciertas categorías de empleo atípico están excluidas (ej.: trabajadores ocasionales y estacionales en Bulgaria, Hungría y Rumanía; trabajadores empleados por medio de una empresa de trabajo temporal en los Países Bajos y el Reino Unido; trabajadores eventuales y de cero horas en los Países Bajos) o solo tienen una cobertura formal parcial (ej.: «Minijobber» en Alemania).

Para los trabajadores por cuenta propia, la cobertura formal de la protección social varía en gran medida entre los países europeos, no solo entre regímenes sino también entre las categorías de trabajadores por cuenta propia dentro del mismo país. Normalmente, el trabajador por cuenta propia tiene cobertura formal en el caso de los regímenes no basados en seguros, esto es, los regímenes universales (ej.: prestaciones familiares, algunas prestaciones sanitarias y por maternidad) y determinados regímenes con control de recursos (ej.: asistencia social, algunos servicios a la dependencia, pensiones de vejez básicas). También están cubiertos a través de varias prestaciones basadas en seguros. Normalmente, están formalmente cubiertos por los regímenes de asistencia sanitaria, prestaciones por maternidad / paternidad, vejez y supervivencia, dependencia e invalidez. Sin embargo, pueden quedar excluidos de algunos regímenes importantes basados en seguros como el de enfermedad, desempleo y/o prestaciones por accidente laboral.

El empleo atípico y el trabajo autónomo también pueden sufrir de un acceso inadecuado a la formación y el desarrollo profesional. Mientras que a menudo los trabajadores en empleos atípicos pueden acceder a los servicios de empleo públicos de la misma forma que los trabajadores en empleos típicos, su acceso a la formación laboral es mucho más limitado. En la mayoría de los Estados miembros, los trabajadores por cuenta propia tienen muy poco o ningún acceso a la orientación, la formación y el aprendizaje permanente o la tutoría. Sin embargo, en un tercio de los Estados miembros los incentivos a los proyectos emprendedores pueden incluir formación y servicios de información y asesoramiento, pero raramente ofrecen algo tras la fase inicial.

⁷ Datos de Eurostat.

- **Deficiencias de la cobertura efectiva**

Aun cuando los trabajadores atípicos o por cuenta propia estén formalmente cubiertos por regímenes de protección social y, por tanto, tengan formalmente acceso a las prestaciones relacionadas, es posible que no tengan un acceso efectivo a las mismas debido a que podrían haberse establecido requisitos muy difíciles de cumplir.

Normalmente las personas con empleos atípicos o que realizan un trabajo autónomo tienen dificultades para cumplir las condiciones necesarias para poder obtener prestaciones contributivas (ej.: duración de los periodos contributivos). Cuando se incluyen, sus cotizaciones a la Seguridad Social son normalmente voluntarias y de tarifa plana o los ingresos que sirven de base para su cálculo son autodeclarados (sujetos a unos mínimos). Además, en casos de bajos ingresos, el nivel de las contribuciones vinculadas a los ingresos puede hacer insuficiente la cuantía de las prestaciones. La miopía individual también puede jugar un papel a la hora de garantizar una protección social suficiente durante la vida laboral de la persona. Aquellos con unos ingresos bajos o irregulares, en concreto los trabajadores por cuenta propia sin trabajadores a su cargo y las personas con contratos de corta duración o atípicos, son más proclives a prescindir de las contribuciones o a reducirlas. Esto provoca con frecuencia una falta de cobertura contra los riesgos sociales y de salud, de lo que se deriva una predisposición a recurrir a «redes de seguridad» de último recurso.

El trabajador por cuenta propia puede encontrarse con problemas similares a los de los trabajadores con empleos atípicos. La cobertura efectiva o el devengo efectivo de derechos dependen, para este tipo de trabajador, de las condiciones para la obtención de prestaciones y, en concreto, de la base de prorrateo considerada en el cálculo de las prestaciones. En general, *los trabajadores por cuenta propia* reciben prestaciones más bajas y por periodos más cortos que los trabajadores asalariados. Este suele ser el caso de las prestaciones por desempleo (ej.: Dinamarca, Estonia, Grecia, Finlandia) prestaciones por enfermedad (ej.: Bélgica, Bulgaria, República Checa, Finlandia) y prestaciones en caso de maternidad (ej.: Croacia, Polonia).

Las dificultades a la hora de generar derechos a prestaciones y la insuficiencia de las prestaciones se deben a dos elementos principales:

- a) unas condiciones para la obtención de prestaciones difíciles de cumplir, habitualmente porque se han hecho a medida del trabajador asalariado (ej.: periodos contributivos, requisitos de cese de la actividad, etc.); la percepción de prestaciones por parte de los trabajadores a tiempo parcial y temporales tropieza a menudo con unos umbrales de horas y periodos de cotización muy altos; y
- b) los porcentajes / pagos a tanto alzado de las contribuciones y, especialmente, la base de cálculo de los ingresos, que pueden relacionarse con distintas cuestiones: rentas pagadas por amplios periodos previos de beneficios, pagos por adelantado (anticipos de las cuotas de la Seguridad Social), pago de atrasos, no declaración de algunas o todas las fuentes de ingresos, etc.

- **Transferibilidad insuficiente de derechos**

Tener una carrera profesional intermitente compuesta por varios contratos de duración determinada, periodos de trabajo por cuenta propia o trabajos con otro tipo de contrato atípico, puede ser una forma de adecuar los requisitos cambiantes de los mercados laborales a las capacidades, las aspiraciones y las preferencias personales relacionadas con el equilibrio entre vida profesional y privada. Pero aunque los trabajadores europeos han de

adaptarse a un número cada vez mayor de reconversiones profesionales y a la rápida evolución de formas y patrones de trabajo, los derechos a la protección social y a servicios de empleo relacionados que hayan acumulado deben ser preservados y susceptibles de ser transferidos. *La transferibilidad de derechos y prestaciones entre distintos regímenes y situaciones laborales, incluyendo los problemas relacionados con su mantenimiento y portabilidad, constituye un obstáculo para los trabajadores con empleos atípicos y por cuenta propia.*

Normalmente, un trabajador por cuenta propia que solía trabajar por cuenta ajena y que cesa en su actividad autónoma no puede acceder a las prestaciones por desempleo derivadas de su situación anterior. La transferibilidad de los derechos a las prestaciones laborales también es una cuestión particularmente problemática en algunos países (ej.: Alemania, Dinamarca y Países Bajos).

Solo algunos países han implementado mecanismos que permitan a una persona incluir periodos contributivos de anteriores empleos en el cálculo de las prestaciones por desempleo (ej.: Bélgica, Francia, Croacia, Luxemburgo o Suecia). Tan solo unos pocos países están progresando hacia la integración en una única cuenta de los distintos tipos de derechos a prestación (ej.: Letonia o Francia). Por ejemplo, las cuentas individuales de la Seguridad Social pueden ser un importante instrumento para el mantenimiento y la portabilidad de los derechos y prestaciones, y para la información de los individuos.

- **Transparencia insuficiente de derechos y complejidad normativa**

La actual complejidad normativa y la falta de transparencia en muchos Estados miembros a menudo impide que las personas conozcan sus derechos y obligaciones, así como sus posibilidades de ejercerlos. Esto resulta especialmente relevante en un contexto de transiciones frecuentes entre distintos trabajos y condiciones laborales.

En algunos Estados miembros no se ofrece a las personas actualizaciones periódicas de sus derechos a prestaciones, ni un canal claro para acceder a información sobre los mismos. En muchos Estados miembros, a consecuencia de la complejidad normativa, es bastante difícil acceder y combinar información sobre las prestaciones y servicios en relación con los que una persona puede haber acumulado derechos —o pueda reclamarlos—, que haya adquirido en el marco de regímenes y situaciones laborales diferentes a lo largo de su carrera profesional.

Solo unos pocos Estados miembros ofrecen un acceso fácil a la información sobre los servicios de empleo a los que las personas pueden acceder en caso de desempleo, cambios o transiciones entre puestos de trabajo, o combinaciones entre trabajo autónomo y trabajo por cuenta ajena.

En general, la situación actual exige un gran esfuerzo de simplificación de manera que cada individuo pueda acumular, mantener, transferir e, incluso, convertir sus derechos, y tener información clara y accesible sobre los mismos, de una manera más fácil. Los problemas de acceso a la protección social están relacionados con la ausencia de un acceso formal o limitado de determinadas formas de empleo y empleo por cuenta propia, debido a cotizaciones voluntarias con tarifas planas o autodeclaradas, y con periodos insuficientes para poder reunir las condiciones para la obtención de prestaciones. Asimismo, la falta de transferibilidad de los derechos de protección social desde una forma de empleo hacia otra y la falta de transparencia de dichos derechos exigen soluciones rápidas.

Acervo e instrumentos actuales de la UE

El acervo de la Unión Europea relativo a derechos y obligaciones en materia de protección social y servicios de empleo se incorpora a través de una serie de disposiciones legislativas y no legislativas. Sin embargo, ninguna de ellas aborda plenamente los derechos y las obligaciones de las personas con empleos atípicos y formas de trabajo autónomo.

En el área de la protección social, dos recomendaciones del Consejo adoptadas en los años noventa⁸ han dado origen a una estrategia concertada en materia de protección social —el Método Abierto de Coordinación en el ámbito de la Protección Social— con la creación del Comité de Protección Social (CPS) y el uso de directrices e indicadores, valores de referencia e intercambio de buenas prácticas. Estos instrumentos han constituido, durante las dos últimas décadas, vehículos esenciales para abordar, de forma coordinada, algunos de los problemas más urgentes en materia de inclusión y protección social en los Estados miembros.

Sin embargo, a lo largo de los años, los retos relacionados con la protección social de los trabajadores por cuenta propia y de las personas con empleos atípicos no han recibido una atención considerable en el marco de dicha estrategia. Habida cuenta de las tendencias y los cambios de carácter social en el mundo del trabajo, y del número cada vez mayor de personas que se arriesgan a no tener acceso a la protección social en los próximos años, estos mecanismos no vinculantes de coordinación siguen siendo esenciales para promover una respuesta coordinada al problema por parte de los Estados miembros, pero puede que no sean suficientes.

En las últimas décadas también se ha establecido un marco legislativo de la UE en materia de protección de los derechos laborales. En relación con el empleo atípico, se ha implementado la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, y se han desarrollado e implementado varios acuerdos negociados entre los interlocutores sociales a través de las Directivas relativas al trabajo a tiempo parcial y al trabajo de duración determinada, y se ha garantizado la protección de algunos derechos⁹. No obstante, considerando que las Directivas son de aplicación a las condiciones laborales, su impacto en la protección social fue, y sigue siendo, bastante limitado. En lo que se refiere a los trabajadores por cuenta propia, la Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma es un paso más hacia la mejora de la protección de las personas que realizan un trabajo autónomo y del acceso a la protección social por parte de los cónyuges de los trabajadores por cuenta propia.

Por último, la orientación sobre el acceso a los servicios de formación y empleo se acordó en el marco de las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, las cuales orientan la Estrategia Europea de Empleo y el Semestre Europeo. Los fondos europeos, en concreto el Fondo Social Europeo (FSE), ofrecen apoyo financiero a las medidas de formación y de activación.

Dimensión internacional

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) desarrolló un enfoque bidimensional que tiene como objetivo la rápida ejecución de los niveles mínimos nacionales de protección social que contienen las garantías básicas de seguridad social que garantizan el acceso universal a la asistencia sanitaria esencial y a la seguridad de los ingresos, por lo menos a un nivel mínimo nacional definido

⁸ Recomendación 92/442/CE del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa a la convergencia de los objetivos y de las políticas de protección social <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=ES>

⁹ La Directiva 1999/70/CE del Consejo está disponible [en línea](#); La Directiva 97/81/CE del Consejo está disponible [en línea](#); La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo está disponible [en línea](#).

(dimensión horizontal) de conformidad con la Recomendación sobre los niveles mínimos de protección social, 2012 (núm. 202), y la consecución progresiva de niveles más elevados de protección (dimensión vertical) en los regímenes universales de seguridad social de conformidad con el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102).

Glosario

Trabajo ocasional: Eurofound distingue entre dos tipos de trabajo ocasional:

- *Trabajo intermitente:* aquí un empresario se dirige a los trabajadores de forma periódica o esporádica para realizar una tarea concreta, normalmente relacionada con un proyecto individual o trabajos de temporada. El empleo se caracteriza por una duración determinada que, o bien implica la finalización de una tarea o el cumplimiento de un número de días de trabajo. esta forma de empleo se encontró en Bélgica, Croacia, Francia, Hungría, Italia, Rumanía, Eslovaquia y Eslovenia.

- *Trabajo discontinuo:* consiste en una relación laboral existente entre un empresario y un trabajador, pero en la que el empresario no siempre ofrece trabajo al trabajador, sino que el empresario tiene la opción de llamar al trabajador cuando se le necesite. Esta forma de empleo ha surgido, o ha adquirido más importancia durante la pasada década, en Irlanda, Italia, Países Bajos, Suecia y Reino Unido.

Eurofound observa que el trabajo ocasional puede solaparse con otras formas de empleo como el trabajo basado en vales.

Trabajo autónomo económicamente dependiente: en el trabajo autónomo económicamente dependiente, el trabajador, por ejemplo, presta sus servicios a una empresa en virtud de un contrato no laboral pero sus ingresos dependen de un cliente, o de un número pequeño de clientes, y podría recibir instrucciones sobre cómo ha de realizar su trabajo (OIT).

Orientaciones para el empleo: las [orientaciones para el empleo](#) propuestas por la Comisión y aprobadas por el Consejo introducen prioridades y objetivos comunes para las políticas de empleo nacionales. Desde 2005 se han integrado en el mismo grupo que las Orientaciones Generales de Política Económica. En marzo de 2015, la Comisión adoptó una propuesta para un nuevo conjunto de orientaciones para la integración de políticas con el fin de favorecer la consecución de un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo, y los objetivos del [Semestre Europeo](#) de coordinación de políticas económicas.

Semestre Europeo: ofrece un marco para la coordinación de las políticas económicas dentro de la Unión Europea. Permite a los países de la UE discutir sus planes económicos y presupuestarios y hacer un seguimiento de su evolución en determinados momentos a lo largo del año.

Trabajo móvil basado en las TIC: modelos laborales caracterizados por que el trabajador (ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia) opera desde distintos lugares posibles situados fuera de las instalaciones del empresario (por ejemplo, desde su casa, desde la empresa de un cliente o «de camino»), apoyándose en tecnologías modernas, como ordenadores portátiles y tabletas. Esta forma de empleo se diferencia del trabajo a distancia tradicional en que las ataduras al lugar de trabajo son todavía menores.

Cuentas individuales: durante la consulta sobre el pilar europeo de derechos sociales, se mencionó en varias ocasiones, a modo de ejemplo, el sistema en red de cuentas personales con derechos derivados del empleo («*compte personnel d'activité*», CPA) que se está introduciendo en Francia. Estas CPA permitirán que las personas utilicen los «puntos» acumulados en empleos pasados para formación, permisos sabáticos/familiares, complementos salariales, etc. Cambiar a un contrato atípico puede conllevar la no acumulación de más o menos puntos, pero los ya adquiridos no se pierden; cabe pensar que estos puedan ser utilizados para financiar una empresa de nueva creación con la que pasarse al trabajo autónomo. Estas cuentas personales garantizan una mayor continuidad de los derechos entre tipos de empleo, además de mejorar la movilidad. Conseguirían un mejor acceso a los derechos sociales y facultarían a las personas para poder elegir las prestaciones y servicios que mejor se adapten a sus necesidades. Varios Estados miembros han señalado que están considerando introducir sistemas similares de cuentas personales.

Nuevas modalidades de empleo: se caracterizan por unos patrones de trabajo poco convencionales, o por una oferta de trabajo irregular. Pueden basarse en acuerdos contractuales atípicos o en unas condiciones de trabajo por cuenta propia. Eurofound identifica nueve modalidades de empleo como nuevas —o con una importancia cada vez mayor— desde el año 2000: intercambio de trabajadores y trabajo, gestión provisional, trabajo ocasional, trabajo móvil basado en las TIC; trabajo basado en vales (*voucher-based work*); trabajo por carteras; empleo en régimen de externalización abierta (*crowd employment*); y trabajo colaborativo.

Empleo atípico: se refiere a todas las modalidades de empleo distintas del contrato fijo a tiempo completo en una relación laboral subordinada y bilateral.

Trabajo por carteras: un trabajador por cuenta propia que trabaja para un gran número de clientes realizando trabajos a pequeña escala para cada uno de ellos.

servicios relacionados con el empleo: incluyen las prestaciones en especie incluidas en las políticas activas del mercado laboral como la orientación, el asesoramiento y la colocación, formación y actualización o las medidas de rehabilitación y reinserción, normalmente facilitadas por los servicios públicos de empleo.

Trabajo por cuenta propia: se refiere al empleo en el que una persona ejerce una actividad remunerada por cuenta propia. Incluye a los trabajadores por cuenta propia con y sin empleados a su cargo.

Método abierto de coordinación en materia de Protección Social: La Comisión colabora con los países de la UE a través del Comité de Protección Social utilizando el método abierto de coordinación en las áreas de inclusión social, asistencia sanitaria, ayudas a la dependencia y pensiones (MAC social). El MAC social es un proceso voluntario de cooperación política que busca acordar objetivos comunes y medir el progreso para conseguirlos utilizando para ello indicadores comunes. El proceso también implica una estrecha colaboración con los interesados, incluyendo a los interlocutores sociales y a la sociedad civil.

Protección social: incluye todas las prestaciones sociales monetarias y en especie, siendo las más habituales las prestaciones en caso de: desempleo, enfermedad, accidentes laborales y enfermedades profesionales, invalidez, vejez, prejubilación, muerte (ej.: pensiones de supervivencia y subsidios por defunción), maternidad/paternidad, obligaciones parentales y familiares y necesidad de asistencia sanitaria o a largo plazo.

Obligaciones de protección social: pagos obligatorios hechos al sistema de protección social y servicios de empleo relacionados que dan derecho a recibir una prestación (condicional) social futura. Estos incluyen: prestaciones y suplementos del seguro de desempleo, accidente, prestaciones por lesiones y enfermedades, vejez, invalidez y pensiones de supervivencia, subsidio familiar, reembolsos por gastos médicos y hospitalarios o prestación de servicios médicos u hospitalarios. Las contribuciones podrán percibirse tanto de trabajadores como de empresarios.

Derechos de protección social: el derecho de acceso a la protección social y de devengo de derechos a prestaciones con cargo a las contribuciones

Derecho no vinculante: es el término aplicado a las medidas de la UE como directrices, recomendaciones, declaraciones y dictámenes que —al contrario que los reglamentos, directivas y decisiones— no son vinculantes para aquellos a los que se dirigen.

Empleo a través de una empresa de trabajo temporal: un trabajador con un contrato de trabajo y/o relación laboral con una empresa de trabajo temporal con vistas a ser cedido a un usuario, comprometiéndose a trabajar temporalmente bajo su supervisión y dirección.

Trabajo basado en vales (*voucher-based work*): la relación laboral y el pago correspondiente en lugar de basarse en un contrato de trabajo se basa en un vale (*voucher*). En la mayoría de los casos, los trabajadores están en una situación intermedia entre la de trabajador por cuenta ajena y la de trabajador por cuenta propia.