



Estrasburgo, 13.3.2018  
SWD(2018) 79 final

**DOCUMENTO DE TRABAJO DE LOS SERVICIOS DE LA COMISIÓN**  
**CONSULTA CON LAS PARTES INTERESADAS: INFORME DE SÍNTESIS**

*que acompaña al documento*

**Propuesta de Recomendación del Consejo**

**relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los  
trabajadores por cuenta propia**

{COM(2018) 132 final}

### **Contexto: el pilar europeo de derechos sociales**

El 8 de marzo de 2016, la Comisión Europea adoptó una Comunicación en la que presentaba un primer esbozo preliminar de lo que debería convertirse en el pilar europeo de derechos sociales<sup>1</sup>. En dicha Comunicación se explicaban los motivos de la iniciativa, así como su papel, su alcance y su naturaleza<sup>2</sup>.

Sobre esta base, desde marzo hasta el 31 de diciembre de 2016 la Comisión celebró una amplia consulta pública destinada a recabar opiniones sobre el esbozo propuesto, para alimentar su propuesta final. El objetivo de la consulta era debatir los derechos sociales existentes, las cambiantes realidades del mundo del trabajo y las sociedades y el papel del pilar en el contexto de la dimensión social de la unión económica y monetaria. El 23 de enero de 2017 se celebró una conferencia europea para dar por concluido el proceso de consulta<sup>3</sup>. Uno de los temas centrales del proceso de consulta fue cómo garantizar la protección social de las personas en cualquier forma de empleo.

Según una de las partes interesadas, «una protección social adecuada y sostenible debería cubrir a todas las personas, independientemente de su situación laboral, y prestar la debida atención a las más vulnerables, además de basarse en un enfoque integrado de prestaciones y servicios que incluya una asistencia sanitaria accesible y sostenible que tenga en cuenta las circunstancias nacionales, así como unos cuidados de larga duración de calidad basados, en particular, en la atención a domicilio y los servicios comunitarios, además de una vivienda adecuada y ayudas destinadas a la reinserción social de las personas sin hogar. Unas prestaciones por desempleo adecuadas de duración razonable y unos programas de ingresos mínimos adecuados deberían ofrecer una base resistente de protección social que permita la reinserción en el mercado de trabajo. Los sistemas de pensiones deberían proporcionar una protección adecuada contra la pobreza en la vejez y garantizar la sostenibilidad, con vistas a proteger a la generación futura y proporcionar los recursos necesarios para conseguir una infancia sin pobreza»<sup>4</sup>.

Otras instituciones de la Unión también contribuyeron al debate en cuestión. Si bien el Comité Económico y Social Europeo<sup>5</sup> («considera imperativo que el debate iniciado por la Comisión Europea sobre el desarrollo del pilar europeo de derechos sociales también abarque la situación de los trabajadores que participan en las nuevas formas de empleo y, sobre todo, estudie la manera de reconocer su situación y les garantice un acceso adecuado a los sistemas de seguridad social y protección social») y el Comité de las Regiones<sup>6</sup> («cree que las nuevas formas de empleo o la introducción de unas normas mínimas europeas comunes deben permitir siempre unos estándares adecuados de protección social») aportaron elementos pertinentes al debate, el Parlamento Europeo<sup>7</sup> dio un paso más y pidió una «recomendación

---

<sup>1</sup> COM(2016) 127 final.

<sup>2</sup> La Comunicación iba acompañada de dos documentos de trabajo de los servicios de la Comisión: en el primero se describían las principales tendencias económicas, sociales y del mercado laboral en las que se basaba el pilar y que este debería contribuir a abordar; en el segundo se recordaba el acervo jurídico más pertinente de la Unión. Documentos de trabajo de los servicios de la Comisión *Key economic, employment and social trends behind the European Pillar of Social Rights* [«Principales tendencias económicas, laborales y sociales en las que se basa el pilar europeo de derechos sociales», documento en inglés] [SWD(2016) 51] y *The EU social acquis* [«El acervo social de la Unión», documento en inglés] [SWD(2016) 50], de 8 de marzo de 2016.

<sup>3</sup> [Sitio web de la conferencia.](#)

<sup>4</sup> SWD(2017) 206 final, [disponible en línea.](#)

<sup>5</sup> CESE SOC/542, [disponible en línea.](#)

<sup>6</sup> Dictamen n.º 2868/2016 del Comité de las Regiones, [disponible en línea.](#)

<sup>7</sup> Resolución 2016/2095(INI) del Parlamento Europeo, [disponible en línea.](#)

que habilite a todas las personas en todas las formas de empleo, tanto por cuenta propia como ajena».

### **Acceso a la iniciativa sobre protección social**

Para informar sobre esta iniciativa, se han celebrado varias consultas con las partes interesadas. Entre ellas, un procedimiento de consulta con los interlocutores sociales europeos en dos etapas, como se establece en el artículo 154 del TFUE, y una consulta pública abierta.

#### **1. Resultados de la evaluación de impacto inicial**

La Comisión recibió 9 contribuciones, tras la evaluación de impacto inicial, de personas físicas / entidades de los Países Bajos (6), Bélgica, Alemania y el Reino Unido. Las contribuciones de las personas/asociaciones de los Países Bajos hacían hincapié en la subsidiariedad y en que a los trabajadores por cuenta propia les gustaría responsabilizarse de sus propias decisiones, incluso con respecto a los riesgos asegurados. Según una organización empresarial del Reino Unido, los regímenes voluntarios son más fáciles de implementar en los Estados miembros a corto o medio plazo (de 2 a 5 años), pero es necesario implementarlos a nivel nacional, y podría ser difícil conseguir el acuerdo de los gobiernos. La opinión de EuroHealthNet se centra en el importante papel que desempeña la protección social en el objetivo de reducir las desigualdades en materia de salud, y los organismos de coordinación del seguro social alemán (DSV) apoyan el debate sobre el acceso a la protección social y están de acuerdo en conseguir unos sistemas de protección social preparados para el futuro en un mundo laboral en transformación.

#### **2. Resultados de la primera etapa de la consulta con los interlocutores sociales**

La primera etapa de la consulta con los interlocutores sociales se puso en marcha el 29 de abril y concluyó el 23 de junio de 2017.

Los sindicatos que respondieron a la consulta fueron la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Eurocadres y la Confederación Europea de Directivos y Ejecutivos (CEC), la Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI), la Alianza Europea de las Artes y el Espectáculo (EAEA) y la Federación Europea de Periodistas (EFJ). Cabe señalar que la respuesta de la CES también tuvo en cuenta la opinión de 10 de sus organizaciones sindicales sectoriales.

Por parte de la patronal, enviaron respuestas a la consulta BusinessEurope, el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos (CEEP), EuroCommerce, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME), la organización europea que representa los intereses de las industrias del metal, la ingeniería y las industrias de base tecnológica (CEEMET), el Consejo de Municipios y Regiones de Europa (CMRE), el Grupo Europeo de Empleadores de la Industria Química (ECEG), la asociación que agrupa a hoteles, restaurantes y cafés de Europa (HOTREC), la Asociación europea de comercio al por menor, al por mayor e internacional (EuroCommerce), el grupo de empleadores del Comité de organizaciones agrícolas de la Unión Europea (GEOPA-COPA) y la Confederación Mundial de Empleo (WEC).

#### **Delimitación de los problemas relacionados con el acceso a la protección social**

Los interlocutores sociales se mostraron en gran medida de acuerdo con que existen problemas relacionados con el acceso a la protección social para los trabajadores que participan en formas de empleo no convencionales y para los trabajadores por cuenta propia.

Sin embargo, los empleadores hicieron hincapié en que no es adecuado agrupar tipos muy diferentes de formas de empleo bajo la etiqueta de «no convencionales», ya que no se tiene en cuenta la diversidad que existe entre ellas ni las necesidades y deseos de quienes las ejercen, tampoco con respecto al acceso a la protección social (BusinessEurope). Además, la WEC destacó la heterogeneidad dentro de la categoría de trabajadores por cuenta propia. La UEAPME pidió que se estableciera un inventario fiable de las políticas nacionales, la disponibilidad y la oferta de regímenes de protección social a medida y su utilización desglosada por diferentes grupos. El CEEP destacó los diferentes modelos sociales y de mercados de trabajo, lo que explica los diferentes niveles de protección.

Por otro lado, según los sindicatos, la delimitación de los problemas va por buen camino; no obstante, podría mejorar si se especifica que las nuevas formas de trabajo implican empleos de baja calidad y condiciones no seguras, lo que conduce a la desprotección ante los riesgos de la vida en lugar de generar oportunidades reales de empleo (CES y Eurocadres). Los problemas también podrían abarcar el derecho a la negociación colectiva, una remuneración justa para todos y el derecho a la libertad de asociación para todos los trabajadores (EFJ). Los sindicatos hicieron hincapié, además, en que debería garantizarse la coherencia mediante propuestas acerca de la información sobre el sistema de seguridad social en la Directiva sobre la obligación de informar por escrito (CES y Eurocadres).

### **Las ramas más pertinentes de la protección social y los servicios de empleo**

Los sindicatos consideran que todas las ramas son igual de importantes y promueven un enfoque integrado y holístico para la protección social, pese a lo dicho anteriormente sobre las distinciones entre los ámbitos de actuación, incluidas todas las ramas que entran en el ámbito del Convenio n.º 102 de la OIT (y el Reglamento sobre coordinación de la seguridad social). Si hubiera que establecer prioridades, la CEC favorecería a las que no son universales. Todo el mundo debería poder acceder a los servicios de empleo correspondientes.

En el lado de la patronal, las opiniones son diversas. BusinessEurope considera que la pregunta presupone que se va a adoptar una iniciativa de la Unión en este ámbito (algo con lo que no está de acuerdo esta organización). EuroCommerce pone en duda la viabilidad de la clasificación de los aspectos de la protección social, mientras que COPA da prioridad a los accidentes en el trabajo y las enfermedades profesionales. HOTREC se refiere a la protección social como una competencia de nivel nacional, pero destaca que todos los ciudadanos deberían poder acceder fácilmente a las competencias, la educación y la formación.

### **Ámbito personal de una iniciativa de la Unión**

En general, los sindicatos se muestran a favor de un ámbito personal amplio y de incluir a todos los trabajadores que participan en formas de empleo no convencionales y a los trabajadores por cuenta propia en una iniciativa de la Unión. Sin embargo, algunos instan a que en primer lugar se establezcan los principios para llegar a un entendimiento común a nivel de la Unión de la naturaleza jurídica de las diferentes formas de empleo (CEC y CESI).

Los empleadores se muestran bastante reacios a responder a la pregunta sobre el ámbito de aplicación personal de la iniciativa de la Unión, ya que, bien no están a favor de dicha iniciativa (BusinessEurope), bien hacen referencia al principio de subsidiariedad (HOTREC), o bien consideran que el ámbito personal dependería de la naturaleza de la iniciativa correspondiente (EuroCommerce). El CMRE hace hincapié en que es necesario que la definición de la naturaleza jurídica de las diferentes formas de empleo sea más clara, mientras que COPA incluiría a todos los trabajadores que participan en empleos no convencionales en

una iniciativa jurídica de la Unión, pero a los trabajadores por cuenta propia solo los incluiría en una recomendación.

### **Legislación de la Unión e instrumentos a nivel de la Unión**

BusinessEurope, la UEAPME y EuroCommerce no consideran que sea necesario o apropiado introducir cambios en la legislación de la Unión en este ámbito. El método abierto de coordinación y el proceso del Semestre Europeo, incluidas las evaluaciones comparativas, serían los instrumentos adecuados para el aprendizaje mutuo y los intercambios de buenas prácticas. El objetivo debería ser mejorar las respuestas nacionales en forma de políticas mediante el aprendizaje de otras prácticas nacionales pertinentes. Otras organizaciones patronales destacan el diálogo social sectorial (COPA), las competencias de los Estados miembros y los principios de subsidiariedad y proporcionalidad (CEEMET, ECEG, EuroCommerce, WEC y CEEP).

Los sindicatos, por su parte, consideran que deben introducirse mejoras en la legislación de la Unión. La CES y la CESI ven necesario mejorar la garantía de cumplimiento de la legislación existente, en particular a nivel nacional. La CEC menciona que es necesario reducir la carga administrativa que puede resultar del suministro de información relativa a la situación laboral de una persona y garantizar la transferibilidad efectiva de todos los derechos.

### **Voluntad de entablar negociaciones**

Todos los sindicatos han manifestado su voluntad de entablar negociaciones. Sin embargo, en caso de que los interlocutores sociales de la Unión no estén de acuerdo en negociar, o en caso de que las negociaciones no lleguen a buen puerto, los sindicatos instan a la Comisión a presentar una propuesta legislativa.

Los empleadores no se plantean iniciar un diálogo con arreglo al artículo 155 del TFUE, ya que no ven necesaria la intervención a nivel de la Unión, salvo en el caso del aprendizaje entre pares y el intercambio de prácticas (BusinessEurope), o bien porque en este tema prevalece la subsidiariedad (HOTREC, UEAPME) y puede ser mejor abordarlo con los gobiernos nacionales (EuroCommerce) o en el diálogo social sectorial (COPA). El CEEP destaca que lo primero es establecer unos indicadores válidos.

### **Alcance de la consulta**

La CES echa de menos unas propuestas claras sobre la creación de empleo de calidad, con indicadores acordados para su seguimiento, incluso con respecto al acceso a la protección social. Por tanto, considera que los aspectos clave identificados de acceso insuficiente (diferencias en el acceso a la protección social, intransferibilidad de los derechos o falta de transparencia sobre los derechos en materia de protección social) son retos importantes que deben ser abordados, pero pondría el énfasis en resolver las divergencias en materia de derechos sociales de las personas con respecto a la protección social y los servicios de empleo.

### **Consultas adicionales con los interlocutores sociales**

La Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales ha celebrado reuniones bilaterales con los 16 interlocutores sociales que respondieron a la primera etapa de la consulta. Estas reuniones tuvieron lugar entre el 14 de julio y el 5 de septiembre. El objetivo de las reuniones bilaterales era centrarse en aclaraciones técnicas y recabar información adicional siempre que fuera posible. La información recibida se presenta en los capítulos correspondientes del presente documento.

### **3. Resultados de la segunda etapa de la consulta con los interlocutores sociales**

La segunda etapa de la consulta con los interlocutores sociales se puso en marcha el 20 de noviembre y concluyó el 5 de enero de 2018.

Los sindicatos que respondieron a la consulta fueron la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Eurocadres y la Confederación Europea de Directivos y Ejecutivos (CEC), la Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI), la Alianza Europea de las Artes y el Espectáculo (EAEA), UNI Global Union Europa y la Confederación Mundial de Empleo (WEC).

Por parte de la patronal, enviaron respuestas a la consulta BusinessEurope, el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Servicios Públicos (CEEP), EuroCommerce, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UEAPME), la organización europea que representa los intereses de las industrias del metal, la ingeniería y las industrias de base tecnológica (CEEMET), el Grupo Europeo de Empleadores de la Industria Química (ECEG) y la asociación que agrupa a hoteles, restaurantes y cafés de Europa (HOTREC).

#### **Objetivos de cobertura, transferibilidad y transparencia**

Los sindicatos coinciden en los objetivos de cobertura, transferibilidad y transparencia de la iniciativa. La cobertura formal y efectiva es de suma importancia para la CES; además, debe añadirse el acceso a una protección social *adecuada*. Las cotizaciones y las prestaciones (para trabajadores por cuenta propia y no convencionales) deben ser lo más parecidas posible a las de los contratos de trabajo convencional (CESI). Vincular los derechos de protección social a las personas no debería conducir a una individualización de la protección social; asimismo, debe preservarse la dimensión colectiva (EAEA). Debe garantizarse la plena transferibilidad y la acumulación de estos derechos y prestaciones, independientemente de la forma o la duración del empleo (UNI Europa). También se puso de relieve la importancia del acceso a la formación y a los servicios de empleo (Eurocadres). Todos los interlocutores sociales están de acuerdo en que es necesaria más transparencia.

En el lado de la patronal, hay diversidad de opiniones. La mayoría de las organizaciones de empleadores están de acuerdo, en gran medida, con los tres objetivos, pero destacan la competencia de los Estados miembros en este ámbito (BusinessEurope, EuroCommerce, CEEMET, CEEP y UEAPME).

El ECEG no comparte la opinión de que los trabajadores no convencionales y los trabajadores por cuenta propia tienen acceso limitado a la protección social y no cree que sea necesario buscar una definición común de trabajador a nivel de la Unión.

HOTREC está de acuerdo con la necesidad de aumentar la transparencia, pero alega que prevalece el principio de subsidiariedad, por lo que se muestra favorable a la realización de un inventario de los sistemas transferibles a nivel nacional.

#### **Opciones de cobertura formal obligatoria o voluntaria**

Todos los sindicatos se muestran a favor de una cobertura formal obligatoria, igual a la de los trabajadores convencionales (CES y EAEA), pero deben tenerse en cuenta las tradiciones nacionales (CEC).

Entre los empleadores hay diversidad de opiniones sobre estas opciones. El ECEG está de acuerdo en que la protección social debería ser obligatoria, pero considera que los

trabajadores por cuenta ajena deberían tener derecho a elegir la forma de cobertura (pública o privada). BusinessEurope destaca la libertad de elección de los trabajadores por cuenta propia. El CEEP y EuroCommerce se muestran a favor de una cobertura formal voluntaria, para tener en cuenta la diversidad de las formas de empleo y la heterogeneidad de los trabajadores por cuenta propia. HOTREC, CEEMET y UEAPME afirman que debe prevalecer la subsidiariedad.

### **Medidas apropiadas para garantizar una cobertura efectiva**

Los sindicatos y la patronal tienen opiniones opuestas en cuanto a las medidas apropiadas. Los sindicatos se muestran a favor de ampliar y adaptar los regímenes existentes a las personas que ejercen cualquier forma de empleo (CES), apurando al máximo lo dispuesto en los Tratados (CESI). Se menciona la posibilidad de adoptar una directiva de la Unión con principios y requisitos mínimos vinculantes (UNI Europa y EAEA), pero no debería socavar el acervo vigente de la Unión ni deberían reducirse los estándares nacionales existentes o dar lugar a una armonización de los derechos a la baja.

Por el contrario, las organizaciones de empleadores se oponen a la adopción de medidas jurídicamente vinculantes en este ámbito, ya que alegan que prevalece el principio de subsidiariedad (ECEG y HOTREC), pero verían con buenos ojos el recurso a la OMC, el Semestre Europeo, un intercambio de buenas prácticas, la evaluación comparativa y el cuadro de indicadores sociales (BusinessEurope). Algunas organizaciones de empleadores (CEEP y EuroCommerce) consideran que una recomendación del Consejo resultaría adecuada.

### **Requisitos mínimos apropiados para garantizar la transferibilidad y la transparencia**

Según los sindicatos, las tendencias del mercado de trabajo requieren el establecimiento de determinadas normas mínimas comunes en el ámbito de la protección social (CESI). Debería garantizarse la plena portabilidad vinculando los derechos de protección social a las personas por medio de un cálculo y una agregación igualitarios, pero sin llegar a la individualización de la protección social (CES).

Algunos empleadores están de acuerdo con el principio de la transferibilidad de los derechos, pero piden que se lleve a cabo una evaluación de impacto antes de crear realidades jurídicamente vinculantes (ECEG) o argumentan que prevalece la subsidiariedad y que debería favorecerse la realización de un inventario de los sistemas transferibles existentes (HOTREC).

Otros recomiendan que la Unión se limite a adoptar disposiciones generales (UEAPME) o quisieran limitar la transferibilidad a unos derechos de protección social mínimos (EuroCommerce). Los costes administrativos de la transferibilidad deben mantenerse en el mínimo, y de la prestación de los derechos transferidos no deben derivarse costes adicionales para el nuevo empleador (CEEP).

### **Voluntad de entablar negociaciones**

Todos los sindicatos han manifestado su voluntad de entablar negociaciones. No obstante, la CES se muestra convencida de que ya no se dan las condiciones para unas negociaciones formales, y otros sindicatos instan a la Comisión a que presente una propuesta legislativa antes de las elecciones europeas de 2019. Los empleadores no se plantean entablar un diálogo con arreglo al artículo 155 del TFUE, ya que no ven necesaria la intervención a nivel de la Unión.

## **4. Resultados de la consulta pública**

La consulta pública abierta se celebró entre el 20 de noviembre de 2017 y el 15 de enero de 2018. Respondieron a esta consulta 119 encuestados: 62 eran organizaciones; 7, administraciones; 37, ciudadanos; y 13, otros (centros de investigación, redes, etc.). La mayoría de las respuestas procedían de países con sistemas de protección social muy desarrollados, como Alemania (18), Bélgica (16), Francia (15) y Suecia (14). Se recibieron 15 documentos de posición, principalmente de Alemania (5), Bélgica (4), Francia (2) y el Reino Unido (2), procedentes de administraciones regionales y centrales, proveedores de protección social, cooperativas, organizaciones de trabajadores por cuenta propia, un sindicato, una organización no gubernamental y una empresa.

## Retos

*«¿Está usted de acuerdo con los retos detectados que se presentan en el documento de referencia?»*

En torno a dos tercios de los encuestados se mostraron de acuerdo con los retos detectados por la Comisión. El mayor número de encuestados se mostraron de acuerdo con las diferencias de cobertura efectiva, seguido de la complejidad legislativa.

	Estoy de acuerdo (respuestas de 119)
Diferencias de cobertura formal	66
Diferencias de cobertura efectiva	78
Transferibilidad insuficiente	65
Transparencia insuficiente	69
Complejidad legislativa	75
Existen otros problemas	62

## Principios

*«¿Cree que los siguientes principios generales de actuación deberían ser objeto de una posible iniciativa de la Unión?»*

La gran mayoría de los encuestados se mostraron muy de acuerdo con que los principios que deberían ser objeto de una posible medida de la Unión incluirían el suministro de una protección social adecuada a todos los trabajadores, independientemente de su relación laboral, vinculando los derechos a las personas cuando trabajan y haciendo que los derechos fueran transferibles, imprimiendo transparencia a la información y simplificando los requisitos administrativos. Solo 14 encuestados se mostraron de acuerdo con la opción «no se requiere ninguna medida».

	Estoy de acuerdo (respuestas de 119)
Independientemente del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones similares, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una protección social adecuada	85



Vincular los derechos a las personas cuando trabajan (y no al contrato) y hacerlos transferibles	72
Imprimir transparencia a los derechos y a la información relacionada	86
Simplificar los requisitos administrativos	82
No se requiere ninguna medida	14

## Opciones

En relación con las opciones enumeradas, el 69,7 % de los encuestados afirma que los derechos y obligaciones de la protección social deberían ser obligatorios para cualquier clase de trabajo, independientemente del tipo de contrato, y el 56,3 % considera que la protección obligatoria y las cotizaciones de los trabajadores no convencionales deberían alinearse con las de los trabajadores convencionales.

El 64,7 % de los encuestados piensa que los derechos y obligaciones de la protección social deberían ser obligatorios para todos los trabajadores por cuenta propia y el 47,1 %, que la protección obligatoria y las cotizaciones de los trabajadores por cuenta propia deberían alinearse con las de los trabajadores convencionales.

Por último, el 52,94 % de los encuestados piensa que un régimen único de protección social que cubra a todas las personas que trabajan sería la manera más adecuada de garantizar una cobertura efectiva. Incluso el 54,6 % de los encuestados considera que un régimen único de protección social sería apropiado para los trabajadores por cuenta propia.

## Instrumentos

Prácticamente tres cuartas partes de los encuestados (el 72,3 %) destacan que es necesaria una intervención a nivel de la Unión. El 54,6 % de los encuestados considera muy eficaz la introducción de un nuevo acto legislativo de la Unión (por ejemplo, una directiva). Solo el 4,2 % de los encuestados piensa que un acto legislativo no vinculante de la Unión (por ejemplo, una recomendación del Consejo) sería muy eficaz.

## Repercusiones

Según la amplia mayoría de los encuestados, las repercusiones que tendría hacer **obligatorios** los derechos de la protección social para todas las formas de empleo serían positivas para la sociedad europea, el mercado de trabajo, los trabajadores, las finanzas públicas y la economía.

*«En su opinión, las repercusiones que tendría hacer obligatorios los derechos de la protección social para todas las formas de empleo serían positivas, neutras o negativas para: la economía»*

	Positivas (respuestas de 119)
Competitividad	73
Resiliencia y adaptabilidad	72

Crecimiento económico	72
-----------------------	----

pero más bien neutras para las pequeñas y medianas empresas (pymes)

*«En su opinión, las repercusiones que tendría hacer obligatorios los derechos de la protección social para todas las formas de empleo serían positivas, neutras o negativas para: las pequeñas y medianas empresas»*

	Neutras (respuestas de 119)
Coste	51
Competencia	45

Por el contrario, las repercusiones que tendría hacer **voluntarios** los derechos de la protección social donde actualmente existen diferencias serían neutras/negativas en la sociedad europea, el mercado de trabajo, los trabajadores, las finanzas públicas y la economía.

*En su opinión, las repercusiones que tendría hacer voluntarios los derechos de la protección social donde actualmente existen diferencias serían para: la economía»*

	Negativas (respuestas de 119)	Neutras (respuestas de 119)
Competitividad	45	43
Resiliencia y adaptabilidad	49	40
Crecimiento económico	49	41

pero más bien neutras para las pequeñas y medianas empresas (pymes)

*En su opinión, las repercusiones que tendría hacer voluntarios los derechos de la protección social donde actualmente existen diferencias serían para: las pequeñas y medianas empresas»*

	Neutras (respuestas de 119)
Coste	55
Competencia	62