

**Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE»**

COM(2008) 636 final — 2008/0192 (COD)

(2009/C 228/21)

El 24 de noviembre de 2008, de conformidad con el artículo 262 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, el Consejo decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre la

*«Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE»*

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su Dictamen el 10 de marzo de 2009 (ponente: Madi SHARMA).

En su 452º Pleno de los días 24 y 25 de marzo de 2009 (sesión del 24 de marzo de 2009), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 101 votos a favor, 29 en contra y 26 abstenciones el presente Dictamen.

## 1. Recomendaciones

### 1.1 Recomendaciones generales

1.1.1 Resulta encomiable que la Comisión intente fomentar la igualdad de trato a favor de las mujeres tanto en el mercado laboral como respecto de la creación de oportunidades para aquellas que deseen trabajar por cuenta ajena, por cuenta propia o convertirse en empresarias. No obstante, para la sociedad civil, el título de esta Directiva de refundición <sup>(1)</sup> induce a error porque no se refiere a la igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, sino que se centra especialmente en las prestaciones que brinda la seguridad social en caso de maternidad a las trabajadoras autónomas, en las asignaciones abonadas a los cónyuges colaboradores con cargo a la seguridad social y en los permisos para cuidar a miembros de la familia. La igualdad debe considerarse desde un planteamiento integral que tome en consideración su influencia en otros ámbitos como los derechos sociales, la igualdad de oportunidades o los derechos de la infancia y de la familia.

1.1.2 La Comisión debería analizar por separado cada una de las cuestiones abordadas en la Directiva como casos individuales para asegurarse de que reciben el tratamiento adecuado a la luz del principio de igualdad. Aunque el Comité comprende que sea la DG Empleo la encargada de abordar los aspectos de la protección social, desea subrayar que el estatuto de los trabajadores autónomos no debería tratarse en el mismo contexto que el de los empleados.

1.1.3 Para salvaguardar realmente los derechos en juego, las medidas o instrumentos propuestos han de ser prácticos y aplicables. No cabe duda de que las enmiendas presentadas a esta

Directiva contribuyen, en lo que respecta al Derecho comunitario, a mejorar la situación de las trabajadoras autónomas y las cónyuges que ayudan a los trabajadores autónomos que tienen un hijo y, por tanto, tendrán repercusiones positivas para sus hijos. El CESE considera necesario proceder a la refundición de la Directiva.

1.1.4 La aplicación de la legislación vigente en materia de igualdad de género resultaría más productiva a la hora de eliminar obstáculos a la igualdad si se aplicara en un mayor número de supuestos. La Comisión debería, por tanto, esclarecer las razones por las cuales su aplicación es deficiente.

1.1.5 La UE, en su afán por aumentar el número de empresarios, en particular de mujeres empresarias, debe tener en cuenta los valores que importan a quienes desean lanzarse a ejercer una actividad autónoma. Todo ello, junto con un cambio cultural general respecto del espíritu empresarial en Europa, permitiría a las Direcciones Generales de la Comisión identificar las áreas en las que podrían concentrar sus esfuerzos.

1.1.6 Todo aumento de las cotizaciones sociales, o de cualquier otra carga administrativa que pese no sólo sobre el Estado sino también sobre las empresas, debe considerarse detenidamente.

1.1.7 Conviene plantearse qué coste implica para Europa la revisión de esta Directiva. De la evaluación de impacto realizada por la Comisión se desprende claramente que los beneficios para los Estados miembros son marginales.

<sup>(1)</sup> Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE, COM(2008) 636 final - 2008/0192 (COD).

### 1.2 Recomendaciones relativas a los trabajadores autónomos y a los empresarios

1.2.1 Por su propia naturaleza, el trabajo por cuenta propia se caracteriza por numerosos rasgos específicos, razón por la cual es imposible considerar a los trabajadores autónomos de igual modo que a los empleados, ni como si fueran empresarios en sentido amplio.

1.2.2 El Comité considera difícil imaginar cómo podría funcionar la cobertura por maternidad de las mujeres que ejercen una actividad autónoma. Las actividades y responsabilidades propias de los trabajadores autónomos les impiden tomarse un permiso de larga duración a falta de una planificación pormenorizada, de seguridad económica y de personal adecuado que pueda gestionar el trabajo. En caso de carecer de ello, podrían perder contratos o volumen de negocio, especialmente si se trata de empresas muy pequeñas que no se gestionan adecuadamente.

1.2.3 Respecto de todas las medidas propuestas, conviene tener en cuenta el lapso de tiempo necesario para asegurar un correcto desarrollo del embarazo, la recuperación física de la madre tras el parto, el establecimiento de vínculos entre la madre y su hijo, así como el bienestar del recién nacido.

1.2.4 Desafortunadamente, la Comisión no propone soluciones para resolver ninguno de los referidos dilemas, dejando a cada Estado miembro que las adopte por sí mismo. La mayoría de las mujeres que trabajan por cuenta propia tendrían que formar a alguien para que les sustituya, cerrar su empresa o seguir trabajando durante todo el período de permiso de maternidad, situación que afecta a todas aquellas que ejercen una actividad autónoma con arreglo a la legislación en vigor.

### 1.3 Recomendaciones relativas a los cónyuges colaboradores

1.3.1 En general, la Directiva no trata de la falta de reconocimiento a los «cónyuges colaboradores», de la calidad y volumen de su contribución a la empresa familiar ni de las medidas políticas para respaldarlos. La Directiva no propone medida alguna que pueda mejorar la situación social o económica de los cónyuges colaboradores ni otorgarles protección social.

1.3.2 Es necesario respetar la competencia de los Estados miembros en este ámbito y dejarles margen para desarrollar los medios que permitan integrar a estos «trabajadores» en sus correspondientes regímenes de empleo y de seguro, y, por esta vía, en los regímenes de protección social. A este respecto, la UE es la más capacitada para aportar valor añadido apoyando el

intercambio de información y buenas prácticas en el marco del método abierto <sup>(1)</sup>.

1.3.3 La Comisión debería emprender un estudio sobre el razonamiento que lleva a los cónyuges colaboradores a no participar en la economía formal y a no acogerse voluntariamente al régimen de protección social, así como sobre las dificultades que se plantean en los casos en que los cónyuges se han separado pero continúan asociados profesionalmente.

## 2. Antecedentes

2.1 Las mujeres desempeñan un papel activo en la sociedad, desde el punto de vista social y económico, a menudo sin reconocimiento, compensación ni estatuto jurídico. Concretamente, la UE necesita concentrarse en la consecución de la Estrategia de Lisboa, destacando una de las vías para ello consistente en aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como el número de empresarios, en particular de mujeres empresarias.

2.2 Mediante la nueva Directiva propuesta en sustitución de la Directiva 86/613/CEE se pretende colmar las lagunas existentes en materia de trabajo por cuenta propia, así como ayudar a los cónyuges que colaboran en la empresa familiar mediante:

- la mejora de la protección en caso de maternidad, brindando cobertura a las mujeres que trabajan por cuenta propia;
- la concesión de permisos para cuidar a miembros de la familia;
- el reconocimiento de la contribución de los cónyuges que colaboran en la empresa familiar ofreciéndoles la posibilidad de acogerse a una protección social equivalente a la de sus parejas trabajadoras por cuenta propia;
- el reconocimiento a los organismos de promoción de la igualdad de competencias en este ámbito.

## 3. Observaciones generales

3.1 Resulta encomiable que la Comisión intente fomentar la igualdad de trato a favor de las mujeres tanto en el mercado laboral como respecto de la creación de oportunidades para aquellas que deseen trabajar por cuenta ajena, por cuenta propia o convertirse en empresarias. No obstante, en cuanto a los extremos en los que se prevén cambios, hay que evaluar su impacto para todas las partes interesadas, tanto económicamente como en tiempo y en recursos.

<sup>(1)</sup> Bélgica, Luxemburgo y Francia disponen de buenos modelos de integración de los «cónyuges colaboradores».

3.2 Para salvaguardar realmente todos los derechos en juego, las medidas propuestas han de ser claras, prácticas y aplicables. Desafortunadamente, la Directiva no parece ofrecer prestaciones substanciales, aplicables o viables, para subsanar las desigualdades existentes. Además, la propuesta es confusa en la medida en que llama la atención en el mismo documento sobre tres cuestiones distintas que han de analizarse, así como sobre los organismos de promoción de la igualdad.

3.3 El marco jurídico comunitario prohíbe la discriminación de género mediante una serie de instrumentos legislativos. No obstante, todas las estadísticas comunitarias demuestran que las mujeres ganan menos que los hombres y que están infrarrepresentadas en el ámbito político, de gestión y empresarial. Es necesario aplicar mejor la legislación en vigor, y la Comisión debería, en primer lugar, analizar la falta de aplicación del marco legislativo vigente para la promoción de la igualdad.

3.4 La UE, en su afán por aumentar el número de empresarios, en particular de las mujeres empresarias, debe tener en cuenta los valores que importan a quienes desean lanzarse a ejercer una actividad autónoma<sup>(1)</sup>. Brindar protección en caso de maternidad podría carecer de efecto en el número de mujeres que se plantean ejercer una actividad autónoma. Según los datos de que dispone la propia Comisión, el número de empresas de nueva creación, encabezadas ya sea por hombres o por mujeres, está disminuyendo y ello debido a la actitud negativa que se observa en Europa respecto del trabajo por cuenta propia. Se requiere un cambio cultural para lograr una evolución significativa. A modo de ejemplo, la nueva «Small Business Act» europea<sup>(2)</sup> podría ofrecer medidas más importantes para respaldar a las mujeres empresarias.

3.5 La protección social es competencia de los Estados miembros. En la actualidad, no todos los Estados miembros apoyan esta nueva Directiva, lo cual implica el riesgo de que carezca de efecto en el ámbito europeo y que se convierta en una iniciativa estéril. Para que sea realmente eficaz, la Directiva

<sup>(1)</sup> Véanse, por ejemplo, los siguientes Dictámenes del CESE sobre formación empresarial:

- sobre el tema «Empleabilidad y espíritu de empresa – El papel de la sociedad civil, los interlocutores sociales y los organismos regionales y locales desde el punto de vista del género»; ponente: Sr. Pariza Castaños (DO C 256 de 27.10.2007);
- sobre el tema «Espíritu de empresa y Estrategia de Lisboa»; ponente: Sr. Sharma; coponente: Sr. Olsson (DO C 44 de 15.1.2008);
- sobre el tema «Fomento del espíritu empresarial de las mujeres en la región euromediterránea»; ponente: Sr. Attard; (DO C 256 de 27.10.2007);
- sobre el tema «Fomentar la mentalidad empresarial mediante la educación y la formación»; ponente: Sra. Jerneck (DO C 309 de 16.12.2006).

<sup>(2)</sup> «Pensar primero a pequeña escala — Small Business Act» para Europa: iniciativa en favor de las pequeñas empresas», COM(2008) 394 final (25.6.2008).

propuesta debería introducir mejoras significativas mediante normas mínimas de protección y aplicación en todos los Estados miembros. Por regla general, las medidas que propone la Comisión son normativas, y no tienen en cuenta la diversidad de regímenes de protección social de los Estados miembros ni los principios referentes a la mejora de la legislación.

3.6 En general, las pequeñas empresas y los trabajadores autónomos, en particular de los sectores agrícola y artesanal o de las PYME, han de afrontar limitaciones económicas de manera que podrían considerar negativa la imposición de cargas adicionales, aunque el régimen de protección social brinde una red de seguridad a las futuras madres o a los cónyuges colaboradores. Cualquier posible aumento de las cotizaciones sociales, o de cualquier otra carga administrativa que pese no sólo sobre el Estado sino también sobre las empresas, debe considerarse detenidamente.

3.7 Aunque mediante los cambios que propone pretende influir en materia de igualdad, respecto de los permisos de paternidad la nueva Directiva hace muy pocas referencias a los permisos parentales o a las personas que trabajan por cuenta propia.

3.8 Con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño<sup>(3)</sup>, la Comisión debería incoar un procedimiento paralelo para analizar el impacto de las medidas propuestas en los niños. Es preciso velar por los niños y tener en cuenta su bienestar personal.

#### 4. Observaciones específicas

4.1 La Comisión ha realizado una evaluación de impacto pormenorizada de esta Directiva mediante la consulta a muchas partes interesadas. Basándose en dicha evaluación de impacto, el CESE considera que subsisten demasiadas cuestiones sin resolver, en particular respecto de la efectividad, claridad y aplicación real de la refundición propuesta.

4.2 Los trabajadores autónomos pueden clasificarse en varias categorías: jefe de empresa, propietario de empresa, trabajador autónomo, trabajador en su propio domicilio y «pseudo-autónomo», que es aquella persona subcontratada por su empresario originario para proseguir sus tareas bajo un estatuto de trabajador por cuenta propia. No obstante, es esencial dejar a la persona que ejerce una actividad independiente y al cónyuge colaborador la elección de la protección en caso de maternidad,

<sup>(3)</sup> Convención sobre los Derechos del Niño adoptada mediante la Resolución de la Asamblea General 44/25, de 20 de noviembre de 1989, que entró en vigor el 2 de septiembre de 1990 con arreglo a su artículo 49. Véase: <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm>.

ya que ello respeta su autonomía e independencia, que por definición caracterizan el estatuto del trabajador autónomo. El hecho de imponer a las mujeres que ejercen una actividad independiente la obligación de tomarse un permiso más prolongado no será compatible con el buen funcionamiento de su empresa y, muy a menudo, irá en contra de la viabilidad de la misma. En consecuencia, la Directiva sometida a examen debería evitar una referencia directa a la Directiva 92/85/CE relativa al permiso de maternidad. Sería inadecuado intentar homogeneizar el permiso de maternidad de los trabajadores autónomos y los cónyuges colaboradores con el de los empleados.

4.3 Es preciso clarificar las modalidades de gestión de los Estados miembros con respecto al permiso de maternidad estipulado en el apartado 1 del artículo 7 para las personas que no trabajan por cuenta ajena. Estos trabajadores definen sus propias condiciones de trabajo y pueden elegir cuándo interrumpir su actividad. No necesitan tener derecho a un «permiso».

4.4 Además, los Estados miembros no sólo deberían prever el pago de una asignación económica, sino también la prestación de un servicio de sustitución temporal. Para las mujeres que ejercen una actividad independiente y para las cónyuges colaboradoras, los sistemas de apoyo y los servicios de sustitución son tan importantes como las prestaciones financieras. La Directiva debería evitar el establecimiento de un orden de prioridad de tales prestaciones. Asimismo, el nivel de la asignación adecuada debería decidirse a nivel nacional, teniendo en cuenta la diferencia objetiva entre los trabajadores autónomos y los cónyuges colaboradores.

4.5 En el caso de las cónyuges colaboradoras, es preciso tomar en consideración las consecuencias del apartado 4 del artículo 7, que prevé una ayuda específica para encontrar un trabajador sustituto durante los períodos de permiso de maternidad. Sin embargo, en el caso de los empleados que trabajan a jornada completa en una empresa no existe ninguna obligación de este tipo; imponer dicha obligación a las cónyuges colaboradoras constituiría una carga administrativamente compleja y costosa, que afectaría, sobre todo, a las pequeñas empresas, así como a las autoridades públicas.

4.6 También es preciso clarificar el apartado 2 del artículo 7, para garantizar que la concesión de una asignación de maternidad adecuada es incondicional, en contraste con el artículo 6, que establece que los cónyuges colaboradores podrán beneficiarse de un nivel de protección «como mínimo equivalente al de los trabajadores autónomos y en las mismas condiciones que les sean aplicables a éstos», y el apartado 4 del artículo 11 de la Directiva relativa a las trabajadoras embarazadas, que faculta a los Estados miembros a someter a determinadas condiciones el derecho a las prestaciones de maternidad.

4.7 En general, los trabajadores autónomos tienden a trabajar más horas que los empleados, de manera que las mujeres que trabajan por cuenta propia deben preocuparse, además, de atender a los hijos. La Comisión tampoco formula recomendaciones relativas a las medidas de cuidado de los niños ni a la responsabilidad que incumbe al respecto a los trabajadores autónomos. Todos los Estados miembros deberían mejorar las medidas de cuidado de los niños para que sean accesibles, asequibles y de elevada calidad, con el fin de contribuir a mejorar las medidas que fomenten la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar para los trabajadores autónomos y los cónyuges colaboradores en las mismas condiciones que rigen para los empleados.

4.8 Los objetivos generales de la Directiva consisten en mejorar la igualdad de género en relación con los trabajadores autónomos y sus cónyuges colaboradores. Por otra parte, la Comisión confía en aumentar con esta Directiva el número de mujeres autónomas, reconocer un estatuto a los cónyuges colaboradores, incrementar el número de cónyuges con cobertura de la seguridad social y brindar a los trabajadores autónomos y a sus cónyuges colaboradores instrumentos jurídicos eficaces. No obstante:

- el marco jurídico comunitario en materia de igualdad reconoce ya a todos la igualdad de género;
- el número de mujeres autónomas probablemente no aumente dadas las escasas medidas de protección social, pese a que en casi todos los Estados miembros pueden cotizar voluntariamente para acogerse a dicha cobertura;
- los cónyuges colaboradores seguirían sin obtener un estatuto jurídico o instrumentos jurídicos eficaces pese a cotizar voluntariamente para acogerse a la cobertura social.

4.9 Dieciocho de los 27 Estados miembros brindan ya a los cónyuges colaboradores y a los trabajadores autónomos la posibilidad de cotizar voluntariamente para obtener las prestaciones por maternidad. Esta medida debe ampliarse a todos los Estados miembros, asegurándose de que la seguridad social intervenga en caso de que la mujer desee acogerse a dicho régimen. Resulta inaceptable que un Estado miembro pueda discriminar a cualquier persona –ya sea un trabajador autónomo o un empleado– que cotice para acogerse a un régimen estatal como es el estatuto reconocido a los cónyuges colaboradores.

4.10 El artículo 6 parece proponer la creación de una categoría completamente nueva dentro de los regímenes de seguridad social (ni asalariado, ni autónomo ni voluntario). No obstante, el Comité considera que no hay razones que justifiquen la creación de esta nueva categoría para los regímenes de seguridad social o de cobertura de la maternidad.

4.11 Los cónyuges colaboradores forman parte de la economía «invisible» que contribuye a la Unión Europea y permanece oculta. Es preciso entablar un debate sobre su estatuto jurídico, ya sea como trabajador autónomo o empleado. La Directiva actual, que no ha sido objeto de ninguna revisión desde 1986, dispone lo siguiente: «Los Estados miembros se comprometen a examinar en qué condiciones puede favorecerse el reconocimiento del trabajo aportado por los cónyuges que se citan en la letra b) del artículo 2, y, a la luz de dicho examen, a estudiar todas las iniciativas adecuadas con vistas a favorecer este reconocimiento». Tan sólo algunos países<sup>(1)</sup> han tomado medidas para cumplir esta obligación, debido a la ambigüedad del estatuto jurídico, a consecuencia de lo cual la Directiva no debería refundirse hasta que se acuerde y establezca el estatuto jurídico. Una vez definido dicho estatuto jurídico, deben intervenir mecanismos de difusión para informar a los cónyuges colaboradores sobre sus derechos.

4.12 El Comité es consciente de que el fundamento jurídico ha sido cuestionado por varios Estados miembros, en concreto el ámbito de aplicación y la suficiencia del artículo 141 del TCE de manera aislada, en particular en lo que concierne al artículo 6 de la Directiva. El Comité insta a la Comisión a examinar con atención el dictamen del Servicio Jurídico del Consejo antes de proceder a la aplicación de la propuesta de Directiva.

4.13 De lo contrario, llegaríamos a la misma conclusión que en 1994 cuando la Comisión adoptó un informe<sup>(2)</sup> sobre la aplicación de la Directiva 86/613/CEE en el que concluía que, aunque en términos estrictamente jurídicos parecía que la Directiva 86/613/CEE se había transpuesto en todos los Estados miembros, el resultado en la práctica no era enteramente satisfactorio habida cuenta del objetivo primordial de la Directiva, a saber, mejorar en general la situación de los cónyuges colaboradores. En dicho informe se hacía, además, hincapié en la falta de una política global que abordara la situación de tales cónyuges colaboradores y se señalaba que la única manera de conseguir que se reconozca su labor es otorgarles sus propios derechos de seguridad social.

4.14 Mediante la refundición del «artículo 2 se agrupan todas las definiciones de los términos empleados en la Directiva». Las definiciones de «trabajadores autónomos» y «cónyuges colaboradores» están tomadas del artículo 2 de la Directiva 86/613/CEE. La definición de «cónyuges colaboradores» se ha modificado: se han añadido el adjetivo «colaboradores» y la mención a las «parejas permanentes». La finalidad de la modificación citada es dar cobertura a todas las personas reconocidas como «parejas permanentes» en el Derecho nacional y que participan regularmente en las actividades de la empresa familiar, sea cual sea su estado civil. Para evitar ambigüedades en la versión inglesa, el término «partner» se ha sustituido por «business partner»<sup>(3)</sup>. Sin embargo, aunque los cónyuges colaboradores siguen careciendo de estatuto jurídico y de derechos propios, impugnar ante un órgano jurisdiccional su participación en una empresa sigue siendo ambiguo y tampoco disponen de cobertura en caso de fallecimiento, separación o litigio.

4.15 En el texto refundido se hace referencia a los permisos para cuidar a miembros de la familia sin prever medidas prácticas de aplicación. Esto es inaceptable en una Unión Europea cuya población envejece. Las medidas deben estar a disposición tanto de las mujeres como de los hombres para atender a miembros dependientes de su familia, ya sean personas mayores o niños, y especialmente a niños con discapacidad.

4.16 La Comisión debería retomar este debate independientemente de la refundición de esta Directiva dada la creciente prioridad que representa la demografía de la Unión Europea. El número de jornadas laborales perdidas desde el punto de vista económico tanto por empleados como por trabajadores autónomos seguirá aumentando a lo largo de las próximas generaciones si no se entabla un serio debate sobre el cuidado de las personas mayores, así como de los niños.

4.17 En el proceso de consulta de la sociedad civil efectuado en el Comité se puso de relieve el concepto de «pseudo-autónomo». Teniendo en cuenta la creciente preocupación suscitada a este respecto, es necesario que los órganos competentes de la UE indaguen más sobre esta cuestión. El Comité manifiesta su disposición a apoyar a la Comisión en los trabajos que lleve a cabo en este ámbito.

Bruselas, 24 de marzo de 2009.

El Presidente  
del Comité Económico y Social Europeo  
Mario SEPI

<sup>(1)</sup> En particular Bélgica, Luxemburgo y Francia.

<sup>(2)</sup> Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, COM(94) 163 (Parte II: Conclusiones, puntos 1 y 4).

<sup>(3)</sup> COM(2008) 636 final, exposición de motivos, punto 5.

## ANEXO

**al Dictamen del Comité Económico y Social Europeo**

Las siguientes enmiendas, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 54.3 del Reglamento Interno):

**Punto 1.1.2**

Modifíquese de la manera siguiente:

*«La Comisión debería analizar por separado cada una de las cuestiones abordadas en la Directiva como casos individuales para asegurarse de que reciben el tratamiento adecuado a la luz del principio de igualdad. Aunque el Comité comprende que sea la DG Empleo la encargada de abordar los aspectos de la protección social, desea subrayar que el estatuto del los trabajadores autónomos no debería tratarse en el mismo contexto que el de los empleados. Esta diferencia también la tiene en cuenta la propuesta de la Comisión, dado que las trabajadoras autónomas, sólo si lo solicitan, pueden tener derecho al mismo periodo de permiso de maternidad que se establece en la Directiva 92/85/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada; por lo tanto, no existe en principio una prohibición de trabajar y este grupo de personas tiene derecho a elegir entre una sustitución temporal o el recurso a los servicios sociales.»*

Resultado de la votación:

Votos a favor: 72 Votos en contra: 73 Abstenciones: 8

**Punto 4.11**

Modifíquese de la manera siguiente:

*«Los cónyuges colaboradores forman parte de la economía “invisible” que contribuye a la Unión Europea y permanece oculta. Es preciso entablar un debate sobre su estatuto jurídico, ya sea como trabajador autónomo o empleado. La Directiva actual, que no ha sido objeto de ninguna revisión desde 1986, dispone lo siguiente: “Los Estados miembros se comprometen a examinar en qué condiciones puede favorecerse el reconocimiento del trabajo aportado por los cónyuges que se citan en la letra b) del artículo 2, y, a la luz de dicho examen, a estudiar todas las iniciativas adecuadas con vistas a favorecer este reconocimiento”. Tan sólo algunos países han tomado medidas para cumplir esta obligación, debido a la ambigüedad del estatuto jurídico <sup>(1)</sup>. ~~a consecuencia de lo cual la Directiva no debería refundirse hasta que se acuerde y establezca el estatuto jurídico. Una vez definido dicho estatuto jurídico, deben intervenir mecanismos de difusión para informar a los cónyuges colaboradores sobre sus derechos.»~~*

Resultado de la votación:

Votos a favor: 68 Votos en contra: 73 Abstenciones: 11

---

(1) En particular Bélgica, Luxemburgo y Francia.