UTILIZAR LA UE PARA IMPULSAR LOS DERECHOS SOCIALES EN SU PAÍS: UNA GUÍA

Guía de CESI para la aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales en los Estados miembros



Co-funded by the European Union

ÍNDICE

1 ¿Por qué una guía de la UE para los derechos sociales en su país? **4**

2 El Pilar Europeo de Derechos Sociales: un instrumento para los derechos sociales **4**

3 Aplicación del Pilar Europeo de Derechos Sociales **6**

3.1 Ámbitos de competencia de la UE: legislación **6**

3.1.1 Directivas en fase de transposición: ejemplo **8**

3.1.2 Directivas en fase de aplicación: ejemplos **10**

3.2 Ámbitos de competencia de los Estados miembros: la UE coordina las políticas nacionales **15**

3.3 Financiación de la UE: Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), NextGenerationEU, Fondos Estructurales y de Inversión y otros fondos específicos de la UE **18**

Anhang I Principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales **23**

Anhang II Listas de datos de contacto: asesores económicos de las representaciones de la Comisión Europea en los Estados miembros **27**

Anhang III Ministerios nacionales responsables de la coordinación del Semestre Europeo **29**

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

1 INTRODUCCIÓN: ¿POR QUÉ UNA GUÍA DE LA UE PARA LOS DERECHOS SOCIALES EN SU PAÍS?

En una Europa que evoluciona rápidamente —marcada por la pandemia de COVID-19 de hace algunos años, las persistentes tensiones geopolíticas y los retos migratorios, el envejecimiento demográfico que repercute en los sistemas de seguridad social y pensiones, las transiciones ecológica e industrial en curso y la expansión de la digitalización y la IA en el mundo del trabajo—, la Unión Europea mantiene su compromiso de reforzar la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Su principal instrumento para orientar unas políticas de empleo justas y dignas a escala de la UE y de los Estados miembros **es el Pilar Europeo de Derechos Sociales** (PEDS). Mediante veinte principios, sirve de brújula para alcanzar normas ambiciosas en materia de empleo, protección e inclusión social, y educación y formación.

Los sindicatos pueden y deben utilizar el PEDS para instar a los interlocutores sociales y a los responsables políticos a promover un trabajo digno y justo y la protección social, no solo a escala de la UE, sino también en los ámbitos nacionales.

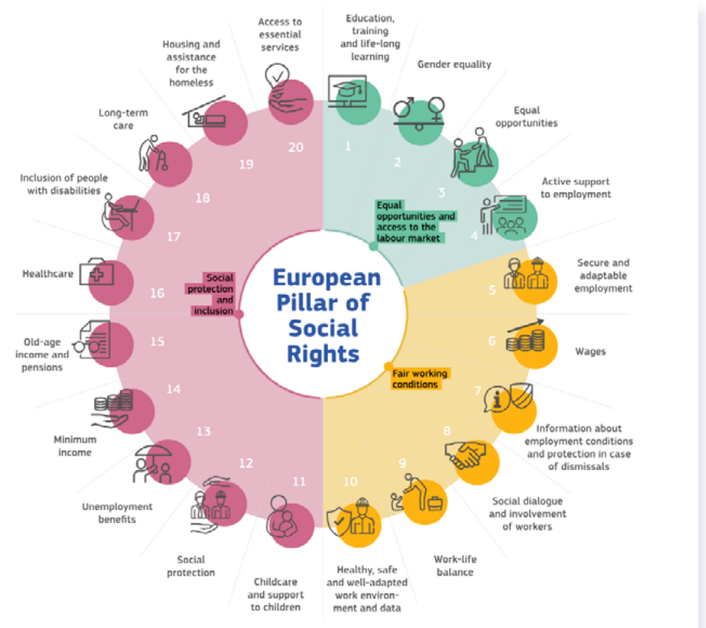
2 EL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES: UN INSTRUMENTO PARA LOS DERECHOS SOCIALES

El PEDS fue adoptado en 2017 mediante una proclamación interinstitucional firmada por la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo de la UE (= jefes de Estado y de Gobierno de los Estados miembros), a la que siguió en 2021 un Plan de Acción orientado a **su aplicación.** Se divide en tres grandes ámbitos, que comprenden un total de veinte principios.

Aunque los principios del PEDS no son jurídicamente vinculantes ni constituyen derechos exigibles individualmente, desempeñan un papel importante como brújula para actuar a fin de que nadie quede atrás, promover el bienestar y proteger a las personas en un contexto de desarrollo económico sostenible e inclusivo. Para ello, abarcan todos los aspectos de la vida: desde el empleo hasta la jubilación, y desde la asistencia sanitaria hasta la educación.

La lista completa de principios figura en **el anexo I: Principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales.**

En su función de representantes de intereses e interlocutores sociales, los sindicatos están llamados a actuar con los empleadores en el diálogo social y con los responsables políticos en los debates sobre políticas públicas, a fin de promover una aplicación del PEDS lo más completa y rápida posible, también a escala nacional.



European Pillar of Social Rights in 20 Principles - European Commission

3 APLICACIÓN DEL PILAR EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES

La Unión Europea ofrece medios para aplicar eficazmente cada uno de los principios del PEDS.

1. En los ámbitos en los que los Tratados de la UE establecen **que la Unión tiene competencia** legislativa, esta puede **adoptar legislación vinculante** —como directivas o reglamentos— que los Estados miembros están jurídicamente obligados a aplicar y hacer cumplir.

2. En los ámbitos en los **que los Estados miembros tienen competencia legislativa**, la UE

    - **coordina las** políticas económicas, presupuestarias, sociales y de empleo mediante el Semestre Europeo —un mecanismo de **coordinación de** Derecho indicativo, reforzado por la supervisión **presupuestaria** de Derecho vinculante en el marco del Pacto de Estabilidad y Crecimiento—, e

    - incentiva firmemente a los Estados miembros para que cumplan los objetivos del PEDS mediante financiación **de la UE vinculada a condicionalidades sociales.**

Los sindicatos deben actuar en ambos niveles para reforzar los derechos laborales y sociales en sus Estados miembros.

3.1 Ámbitos de competencia de la UE: legislación

Dentro de las competencias que le atribuyen los Tratados de la UE, la Unión puede adoptar dos tipos de legislación vinculante: directivas y reglamentos.

Co-funded by the European Union
PILLACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Reglamentos: establecen normas vinculantes para los Estados miembros y son **directamente aplicables** a escala nacional, sin necesidad de un acto nacional. Se aplican tras un breve plazo, por lo general de apenas unas semanas, que se especifica en el propio reglamento.

Directivas: establecen normas mínimas u objetivos que los Estados miembros deben alcanzar en un plazo determinado. Durante la denominada fase de transposición (dos o tres años), los Estados miembros deben **incorporar las normas u objetivos a sus ordenamientos jurídicos nacionales. Cada Estado miembro** es libre de utilizar o modificar el acto jurídico aplicable que elija, siempre que se cumplan las normas u objetivos de la UE.

En este contexto, la implementación del Pilar Europeo de Derechos Sociales se lleva a cabo mediante la transposición de directivas y la aplicación de reglamentos. Los sindicatos que participan en el proceso de transposición y aplicación pueden contribuir de forma significativa de las siguientes maneras:

- En el caso **de las directivas que han sido adoptadas** por el legislador de la UE y todavía se encuentran **en fase de** transposición —el período de incorporación de sus objetivos a los ordenamientos jurídicos nacionales—, los sindicatos pueden contribuir a garantizar una transposición correcta y oportuna. Un ejemplo es la recientemente adoptada Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva.

- En **el caso de los reglamentos directamente** aplicables **y de las directivas ya transpuestas que deben hacerse cumplir**, los sindicatos pueden señalar los casos de aplicación incor-

recta. Algunos ejemplos son la Directiva (UE) 2019/1152 sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles, la Directiva (UE) 2022/2041 sobre unos salarios mínimos adecuados, la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y la Directiva (UE) 2022/2381 relativa a las mujeres en los consejos de administración.

Esta guíapresentan ejemplos de ambos tipos de directivas para facilitar la comprensión de cómo los actos legislativos pueden contribuir a la aplicación del PEDS.

3.1.1 Richtlinien in der Umsetzungsphase: Beispiel

Directiva (UE) 2023/970 sobre transparencia retributiva

La **Directiva sobre transparencia retributiva** fue adoptada en 2023 y los Estados miembros deben transponer sus disposiciones a sus ordenamientos jurídicos nacionales a más tardar el 7 de junio de 2026.

La Directiva establece nuevas normas mínimas para reforzar el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo. Para los sindicatos, contempla nuevos derechos de acceso a información retributiva y de representación legal de las personas trabajadoras en acciones colectivas, así como la promoción de la negociación colectiva para combatir la discriminación retributiva.

A enero de 2026, ningún Estado miembro había transpuesto íntegramente la Directiva. Polonia, Malta y Bélgica la habían transpuesto parcialmente; Irlanda, Suecia, los Países Bajos y Eslovaquia tenían pendiente un proyecto de ley, y otros países habían iniciado sus procedimientos legislativos.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

El miembro alemán de CESI, dbb, **reaccionó** a los trabajos de Alemania para una «aplicación con poca burocracia» de la Directiva sobre transparencia retributiva y advirtió contra el debilitamiento de los derechos en nombre de la desburocratización.

En relación con las directivas en fase de transposición, los sindicatos podrían y deberían:

- *evaluar detenidamente las disposiciones y normas mínimas consagradas en las directivas en fase de transposición, como esta, comparándolas con la realidad de sus legislaciones nacionales o sectoriales;*
- *ponerse en contacto con los ministerios nacionales responsables de la transposición de la directiva si las normas mínimas pertinentes previstas en ella aún no se cumplen a escala nacional o sectorial;*
- *solicitar ser oídos en los posteriores procesos de transposición y seguimiento jurídico relativos a la directiva que estén abiertos a los sindicatos y a los interlocutores sociales;*
- *comunicar cualquier problema o retraso en la transposición al asesor económico de la representación de la Comisión Europea en el Estado miembro correspondiente (véase el* **anexo II);**
- *procurar incorporar, cuando proceda, las disposiciones de las directivas a nuevos convenios colectivos.*

3.1.2 Directivas en fase de aplicación: ejemplos

A. *Directiva (UE) 2019/1152 sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles*

La Directiva **sobre unas condiciones laborales transparentes y previsibles** otorga derechos más amplios y modernizados a las personas trabajadoras de la UE para reducir los riesgos vinculados al empleo precario, mejorar la seguridad jurídica de trabajadores y empleadores y establecer niveles mínimos de protección en los países de la UE. En concreto, impone a los empleadores nuevas obligaciones de facilitar determinada información contractual y reconoce a las personas trabajadoras nuevos derechos relativos a la duración máxima de los períodos de prueba, la previsibilidad del trabajo, la transición hacia formas de empleo más estables y la formación obligatoria.

Todos los Estados miembros debían transponerla a más tardar el **1 de agosto de 2022**. En enero de 2026, todos los Estados miembros salvo España habían transpuesto formalmente la Directiva a su ordenamiento jurídico nacional. Las últimas novedades sobre la transposición por los Estados miembros pueden consultarse aquí.

Los sindicatos belgas, incluidos ACV-CSC y FGTB/ABVV, trabajaron en el seno del Consejo Nacional del Trabajo para alcanzar un consenso unánime sobre la transposición. Ello dio lugar a la adopción de un convenio colectivo de trabajo de aplicación universal (CCT n.º 161), que subsanó las lagunas legislativas y garantizó la cobertura de los sectores público y privado. Bélgica también superó los mínimos de la Directiva al exigir que la información sobre el puesto de trabajo se facilitara el primer día de trabajo.

B. *Directiva (UE) 2022/2041 sobre unos salarios mínimos adecuados*

La **Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados** tiene por objeto garantizar que todas las personas trabajadoras tengan derecho a salarios mínimos justos y adecuados que les permitan disfrutar de un nivel de vida digno. Establece un marco común para la adecuación y eficacia de los salarios mínimos, y exige ajustes periódicos y transparentes basados en criterios claros. Es fundamental que obligue a los Estados miembros cuya cobertura de la negociación colectiva sea inferior al umbral del 80 % a adoptar planes de acción nacionales para promover y aumentar dicha cobertura.

Todos los Estados miembros debían transponer la Directiva a más tardar el 15 de noviembre de 2024. Las últimas novedades sobre la transposición por los Estados miembros pueden consultarse aquí.

La Directiva ya ha impulsado importantes ajustes al alza de los niveles de salario mínimo y la adopción de mecanismos de actualización basados en normas en varios Estados miembros. Estas medidas han aumentado la transparencia de la fijación salarial y reforzado el papel de los interlocutores sociales en el proceso de actualización.

Sin embargo, siguen existiendo importantes deficiencias de aplicación. El objetivo de la Directiva de reforzar la negociación colectiva continúa estando en gran medida incumplido en Estados miembros con baja cobertura, como Irlanda y Chequia, que aún no han adoptado planes de acción nacionales concretos para aumentarla. Además, los salarios mínimos legales de muchos países siguen sin alcanzar el objetivo explícito de la Directiva de garantizar un nivel de vida digno. Por último, la aplicación efectiva se ve obstaculizada por la insuficiencia de recursos de las inspecciones de trabajo y por unas tasas documentadas elevadas de incumplimiento en determinados sectores con salarios bajos. Estos factores, unidos a las ex-

clusiones legales de algunas categorías de trabajadores (como los contratistas dependientes), amenazan la capacidad de la Directiva para lograr una cobertura universal y reducir plenamente la pobreza de las personas ocupadas.

En Austria (ÖGB) e Italia (CGIL, CISL y UIL), los sindicatos han sostenido que su elevada cobertura de la negociación colectiva (más del 95 % de media en el conjunto de los sectores) cumple el espíritu de la Directiva sin necesidad de intervención legal, preservando así la autonomía de los interlocutores sociales en la fijación salarial.

C. *Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional*

La **Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional** pretende promover la igualdad de género en el mercado laboral abordando la persistente brecha de género en el empleo y en el trabajo de cuidados no remunerado en toda la UE.

Los Estados miembros debían haber transpuesto todas las partes de la Directiva a más tardar el 2 de agosto de 2024. Las últimas novedades sobre la transposición por los Estados miembros pueden consultarse aquí.

La Directiva estableció con éxito nuevas normas jurídicas mínimas, de mayor alcance, sobre el permiso de paternidad, el permiso parental, el permiso para cuidadores, la ausencia del trabajo por causa de fuerza mayor y las fórmulas de trabajo flexible. La Directiva actúa eficazmente como palanca jurídica para lograr un reparto más equilibrado de las responsabilidades de cuidados entre los miembros de las familias, entre otras cosas rompiendo barreras culturales tradicionales, especialmente en los Estados miembros

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

de Europa oriental y meridional, y creando desincentivos económicos para que las parejas reajusten sus opciones de permisos y cuidados.

El miembro español de CESI, **CSIF**, fue un interlocutor clave que criticó **activamente** al Gobierno español por la retroactividad limitada de las nuevas medidas de permiso parental y señaló que se excluía a los niños nacidos antes de agosto de 2024.

D. *Directiva (UE) 2022/2381 relativa a las mujeres en los consejos de administración*

La **Directiva relativa a las mujeres en los consejos de administración** establece porcentajes concretos **para lograr un mayor equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las grandes** sociedades cotizadas. Su objetivo es fijar normas vinculantes para romper los techos de cristal, promoviendo una mejor representación de las mujeres en la toma de decisiones empresariales.

Todos los Estados miembros debían transponer la Directiva a más tardar el 28 de diciembre de 2024. Las últimas novedades sobre la transposición por los Estados miembros pueden consultarse aquí.

La Directiva ha demostrado su eficacia allí donde se introdujeron cuotas estrictas y exigibles. Sin embargo, lograr el cumplimiento universal ha seguido resultando difícil en muchos Estados miembros.

En el Consejo Económico y Social neerlandés (SER), el miembro de CESI CNV y otros interlocutores sociales defendieron firmemente la participación de los interlocutores sociales y el seguimiento público de la cuota de género, garantizando que esta cuestión pertinente se aborde siempre.

Las directivas mencionadas son buenos ejemplos de actos legislativos que permiten a los Estados miem-

bros —y, por consiguiente, a los sindicatos— aplicar activamente el PEDS a escala nacional.

En relación con los reglamentos y con las directivas en fase de aplicación, los sindicatos deberían:

- evaluar detenidamente las disposiciones y normas mínimas consagradas en las directivas o en la legislación nacional aplicable, comparándolas con la realidad de su Estado miembro o sector;

- ponerse en contacto con el ministerio o la autoridad nacional competente, así como con el asesor económico de la representación de la Comisión Europea en el Estado miembro (véase el anexo II), si las disposiciones de la UE no se reflejan correctamente en el Derecho nacional. En última instancia, la Comisión Europea puede incoar un procedimiento de infracción contra el Estado miembro por vulneración del Derecho de la UE;

- considerar la posibilidad de llevar casos ante los órganos jurisdiccionales nacionales con el fin de determinar si la transposición nacional se ajusta al Derecho de la UE (lo que podría dar lugar a una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea);

- comprobar si la directiva prevé obligaciones periódicas de información de los Estados miembros a la Comisión Europea y procurar ponerse en contacto con los actores mencionados para solicitar ser oídos durante la realización de ese ejercicio de información;

- procurar incorporar, cuando proceda, las disposiciones de las directivas a nuevos convenios colectivos.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

3.2 Ámbitos de competencia de los Estados miembros: la UE coordina las políticas nacionales

Con arreglo a los Tratados de la UE —y, en particular, **al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)—,** la Unión solo dispone de determinadas competencias en los distintos ámbitos de actuación. Por ejemplo, en materia de empleo y política social, el artículo 153 del TFUE establece que corresponde a los Estados miembros «definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social» y que la UE carece de competencia legislativa en materia de remuneraciones, derecho de asociación, derecho de huelga o derecho de cierre patronal. El TFUE contiene especificaciones similares sobre la delimitación de las competencias jurídicas de la UE en otros ámbitos de actuación, como la asistencia sanitaria.

En los ámbitos en los que los Estados miembros tienen competencia legislativa, la UE coordina las políticas económicas, presupuestarias, sociales y de empleo nacionales. El **Semestre Europeo —** un mecanismo de coordinación de Derecho indicativo, reforzado por la supervisión presupuestaria de Derecho vinculante en el marco del Pacto de Estabilidad y Crecimiento— pretende cumplir los objetivos sociales y de empleo del PEDS e influir así activamente en las políticas nacionales.

El Semestre Europeo es un ejercicio anual de revisión y seguimiento de las políticas económicas y sociales más amplias de los Estados miembros, incluidas las cuestiones relacionadas con el empleo, los derechos de las personas trabajadoras y las condiciones laborales, la asistencia sanitaria y la seguridad social. El ciclo del Semestre Europeo comprende varias etapas:

Noviembre: la Comisión Europea publica el denominado paquete de otoño, que incluye principalmente el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento Sostenible (EPACS), con sus prioridades generales de política económica, social y de empleo para los doce meses siguientes, y una propuesta de Informe Conjunto sobre el Empleo (ICE), que supervisa específicamente la aplicación del PEDS por los Estados miembros desde la perspectiva de la Comisión Europea.

Noviembre-febrero: en el marco de misiones específicas de investigación, expertos de la Comisión Europea se reúnen con representantes gubernamentales e interlocutores sociales de los distintos Estados miembros para realizar el denominado examen del cuadro de indicadores sociales. En él recopilan y debaten información sobre la aplicación del ciclo del Semestre Europeo del año anterior, así como sobre cuestiones y preocupaciones concretas relacionadas con las políticas económicas y sociales nacionales.

Enero/febrero: el Consejo de Ministros debate y adopta conclusiones sobre el EPACS y adopta el ICE con sus conclusiones.

Abril: los Estados miembros presentan a la Comisión Europea sus denominados planes fiscales-estructurales nacionales a medio plazo. Estos documentos detallan las reformas sociales y económicas y las inversiones públicas que el país se propone adoptar en el contexto de su presupuesto anual.

Mayo: sobre la base del EPACS y del ICE, así como de los planes fiscales-estructurales nacionales a medio plazo, la Comisión Europea presenta su paquete de primavera, que incluye informes por país detallados para cada Estado miembro a fin de evaluar su situación económica y social. El paquete de primavera también incluye proyectos de recomendaciones específicas por país (REP) para todos los Estados miembros. Las REP ofrecen orientaciones sobre cómo deben responder los Estados miembros a los principales retos y cumplir los objetivos de las políticas.

Junio/julio: el Consejo de Ministros adopta las REP para los distintos Estados miembros.

Agosto-octubre: en la fase final del ciclo anual del Semestre Europeo, se espera que los Estados miembros apliquen las REP adoptadas y las consideraciones recogidas en los informes por país, y que las incorporen a los planes fiscales-estructurales a medio plazo y a los planes nacionales de inversión pública y presupuestarios del año siguiente.

Noviembre: comienza de nuevo el ciclo del Semestre Europeo.

Co-funded by the European Union

PeerACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Todos los documentos pertinentes para el Semestre Europeo y los distintos Estados miembros pueden consultarse en el sitio web **de la Comisión Europea dedicado al Semestre** Europeo.

El Semestre Europeo ofrece a los sindicatos la oportunidad de plantear cualquier cuestión relacionada con los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales: condiciones laborales, cuestiones de empleo, asistencia sanitaria, seguridad social, etc.

Los sindicatos deberían:

- ***antes de septiembre, ponerse en contacto con el asesor económico de la representación de la Comisión Europea en el Estado miembro correspondiente —véase el anexo II— para ser oídos durante las misiones nacionales de investigación que se llevan a cabo entre noviembre y febrero;***

- ***antes de octubre, ponerse en contacto con el ministerio nacional de Hacienda para participar en las consultas sobre los planes fiscales-estructurales a medio plazo que deben presentarse a la Comisión Europea en abril;***

- ***en mayo, analizar el informe por país y las REP de su país, publicados en primavera por la Comisión Europea, y transmitir sus posiciones, preocupaciones y observaciones al asesor económico de la representación de la Comisión Europea en el Estado miembro correspondiente;***

- ***entre agosto y octubre, realizar un seguimiento activo de la manera en que sus gobiernos nacionales dan curso y aplican el último informe por país y las REP.***

Buenas prácticas de la red de CESI:

CGFP/Luxemburgo: el 1 de diciembre de 2025, la CGFP participó en una consulta tripartita en el marco del Semestre Europeo, de cara al ciclo de 2026. La reunión, celebrada con los demás interlocutores sociales antes de la reunión con los ministros de Economía y Hacienda de Luxemburgo en el castillo de Senningen, brindó la oportunidad de debatir el análisis de la Comisión Europea y las respuestas que debían darse a las recomendaciones dirigidas a Luxemburgo.

DBB/Alemania: reaccionó **al informe** por país y lo vinculó a necesidades concretas de inversión en los servicios públicos. DBB respondió al informe por país de Alemania de 2024 traduciendo sus conclusiones en prioridades específicas (por ejemplo, el déficit acumulado de inversión pública en educación, infraestructuras y transformación digital) y sostuvo que los conocimientos especializados del personal del sector público debían incluirse sistemáticamente para evitar una asignación inadecuada de fondos y mejorar la calidad de las reformas.

3.3 Financiación de la UE: Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR), NextGenerationEU, Fondos Estructurales y de Inversión y otros fondos específicos de la UE

Junto con el Semestre Europeo, la financiación de la UE constituye un instrumento de incentivo con el que la Comisión Europea anima a los Estados miembros a seguir las prioridades políticas de la UE. Esto también se aplica a los ámbitos del empleo y los asuntos sociales.

A. *El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y NextGenerationEU*

Para gestionar las enormes consecuencias económicas y sociales de la pandemia de COVID-19 y permitir que los Estados miembros salieran reforzados, la UE creó un importante instrumento de inversión: **NextGenerationEU (NGEU)** y el Mecanismo **de Recuperación y Resiliencia (MRR).**

A diferencia de los Fondos Estructurales y de Inversión y de los fondos específicos por temas, que (probablemente) permanecerán a largo plazo también en futuros marcos financieros plurianuales, NGEU y el MRR se concibieron expresamente como fondos temporales de carácter excepcional.

El MRR es el elemento central del instrumento de recuperación NGEU, con un valor de 723 820 millones EUR en subvenciones y préstamos hasta agosto de 2026. El MRR también apoya inversiones públicas y reformas destinadas a afrontar los retos identificados en el ciclo del Semestre Europeo. Puesto que el Semestre Europeo también supervisa los resultados de los Estados miembros en relación con el PEDS, la financiación del MRR puede aportar respaldo financiero para convertir las REP en reformas sociales concretas.

Los fondos se distribuyen sobre la base de planes nacionales de recuperación y resiliencia (PRR) elaborados por cada Estado miembro y validados por la Comisión Europea y el Consejo de Ministros.

Cada PRR establece un paquete de inversiones y reformas estructurado en torno a hitos y objetivos mensurables. La Comisión Europea efectúa los desembolsos cuando se cumplen y verifican los hitos y objetivos acordados. Muchos planes incluyen objetivos cuantificados, un calendario de aplicación, autoridades nacionales designadas y obligaciones de información a la Comisión.

Aunque los PRR ya se han acordado, la ejecución de los proyectos y medidas continúa en curso.

Los sindicatos deberían:

- familiarizarse con el plan nacional de recuperación **y resiliencia (PRR) de su país y analizarlo. Dado que los países** se encuentran ahora en la fase de ejecución de los planes, los sindicatos pueden supervisar y examinar los proyectos o medidas en curso o previstos en su país, región o sector; hacer un seguimiento del denominado cuadro **de indicadores de recuperación y** resiliencia de su país o región; y señalar si se están cumpliendo los objetivos;

- ponerse en contacto con el ministerio nacional responsable del MRR o del **Semestro Europeo** —véase el anexo III— o con el asesor económico de la representación de la Comisión Europea en el Estado miembro correspondiente —véase el anexo II— para averiguar si su país dispone de mecanismos de seguimiento o consulta de las partes interesadas sobre la ejecución de su PRR. Estas consultas suelen celebrarse entre noviembre y febrero: los sindicatos pueden solicitar su inclusión para contribuir a garantizar que la ejecución de las medidas priorice el empleo de calidad, la protección social, unas políticas activas del mercado de trabajo eficaces y los servicios públicos previstos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales.

B.*Fondos Estructurales y de Inversión de la UE*

Existe una serie de importantes Fondos Estructurales y de Inversión destinados a beneficiar a los Estados miembros y a las organizaciones interesadas de toda Europa, incluidos los sindicatos y las organizaciones de interlocutores sociales, como parte del presupuesto anual de la UE y, de manera más general, del marco financiero plurianual (MFP). Los más importantes en el ámbito del empleo y los asuntos sociales son:

- **Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER):** creado para financiar a las regiones a fin de reducir

las disparidades económicas, sociales y territoriales en toda la UE;

- **Fondo de Cohesión:** concebido para reforzar la cohesión económica, social y territorial de la UE;

- **Fondo Social Europeo Plus** (FSE+) creado para apoyar medidas en materia de empleo, educación y capacidades, así como de inclusión social;

- **Fondo de Transición Justa (FTJ):** concebido para apoyar a los actores y regiones afectados por los cambios industriales derivados de las políticas ecológicas y climáticas;

- **Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG):** creado como instrumento específico de solidaridad para apoyar a las personas trabajadoras despedidas como consecuencia de reestructuraciones, especialmente mediante programas de reciclaje y recualificación;1

- **Instrumento de Ayuda Preadhesión (IAP):** creado en el contexto de la política de ampliación de la UE para ayudar a los países candidatos a la adhesión a reformar y modernizar sus estructuras políticas, jurídicas y económicas con vistas a prepararlos para la pertenencia a la UE.

C.*Fondos específicos de la UE*

Además de los grandes Fondos Estructurales y de Inversión, la UE mantiene una serie de fondos específicos de menor tamaño, aunque sustanciales, también en el ámbito del empleo y los asuntos sociales. Los más importantes se refieren a:

- **Programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores:** dirigido especialmente a las organizaciones de la sociedad civil para promover los derechos y valores consagrados en los Tratados de la UE y en la Carta de

los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, y avanzar hacia sociedades abiertas, basadas en derechos, democráticas, igualitarias e inclusivas y sustentadas en el Estado de Derecho;

- **Erasmus+:** uno de los programas de financiación más conocidos y populares de la UE, concebido para apoyar medidas y actividades transnacionales en los ámbitos de la educación, la formación, la juventud y el deporte;

- **Cuerpo Europeo de Solidaridad:** programa de apoyo a jóvenes que desean participar en actividades solidarias y de voluntariado;

- **UEproSalud:** programa de financiación destinado a responder a las deficiencias estructurales de los sistemas sanitarios y asistenciales de los Estados miembros que puso de manifiesto la pandemia de COVID-19, a fin de allanar el camino hacia servicios sanitarios de mayor calidad y resiliencia para la ciudadanía de la UE.

Todos los Fondos Estructurales y de Inversión y los fondos específicos por temas se rigen por sus propios reglamentos marco, que establecen sus principales objetivos y organización; por programas de trabajo plurianuales o anuales o programas nacionales; por guías de los programas que determinan los temas y materias; y por convocatorias temáticas de propuestas (para proyectos). En ellos se especifica qué tipos de proyectos y temas pueden recibir financiación, qué organizaciones de qué países pueden ser beneficiarias, cuánta financiación está disponible y cómo funcionan los procesos de solicitud.

Los sindicatos deberían familiarizarse con los distintos Fondos Estructurales y de Inversión y sus guías de programa, y analizar cuáles pueden responder a sus necesidades, con vistas a solicitar financiación.

1 El FEAG también puede activarse para las personas trabajadoras despedidas, a fin de mejorar sus capacidades y empleabilidad y favorecer el acceso a mejores puestos

Anexo I: Principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales

I Igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo

1. Educación, formación y aprendizaje permanente

Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral.

2. Igualdad de género

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera.
Las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor.

3. Igualdad de oportunidades

Con independencia de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público.
Deberá fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados.

4. Apoyo activo para el empleo

Toda persona tiene derecho a recibir asistencia personalizada y oportuna a fin de mejorar sus perspectivas de empleo o de trabajar por cuenta propia. Esto incluye el derecho a recibir ayuda para la búsqueda de empleo, la formación y el reciclaje. Toda persona tiene derecho a la transferencia de la protección social y el derecho a la formación durante las transiciones profesionales. Los jóvenes tienen derecho a educación continua, una formación como aprendices, un período de prácticas o una oferta de empleo de buena calidad en los cuatro meses siguientes a quedar desempleados o finalizar los estudios.Las personas desempleadas tienen derecho a recibir una ayuda personalizada, continuada y adecuada. Los desempleados de larga duración tienen derecho a una evaluación individual detallada a más tardar a los dieciocho meses de desempleo.

II Condiciones de trabajo justas

5. Empleo seguro y adaptable

Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y a la formación. Deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.De conformidad con la legislación y los convenios colectivos, deberá garantizarse la

flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico.Deberán promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deberán fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional.Deberán evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los períodos de prueba deben tener una duración razonable.

6. Salarios

Los trabajadores tienen derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno.
Deberá garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales, y que al mismo tiempo salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo.
Deberá evitarse la pobreza de los ocupados.Todos los salarios deberán fijarse de manera transparente y predecible, con arreglo a las prácticas nacionales y respetando la autonomía de los interlocutores sociales.

7. Información sobre las condiciones de trabajo y la protección en caso de despido

Los trabajadores tienen derecho a ser informados por escrito al comienzo del empleo sobre sus derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, incluso en período de prueba.
Antes de proceder a un despido, los trabajadores tienen derecho a ser informados de los motivos de este y a que se les conceda un plazo razonable de preaviso.
Tienen derecho a acceder a una resolución de litigios efectiva e imparcial y, en caso de despido injustificado, tienen derecho a reparación, incluida una indemnización adecuada.

8. Diálogo social y participación de los trabajadores

Se deberá consultar a los interlocutores sociales sobre el diseño y la aplicación de políticas sociales, económicas y de empleo, de acuerdo con las prácticas nacionales. Deberá animárseles a que negocien y celebren convenios colectivos en asuntos de su incumbencia, respetando su autonomía y su derecho a la acción colectiva.
En su caso, los acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales deberán aplicarse a nivel de la Unión y de sus Estados miembros.
Los trabajadores o sus representantes tienen derecho a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos, en particular sobre la transferencia, reestructuración y fusión de empresas y sobre despidos colectivos.
Deberá fomentarse el apoyo para aumentar la capacidad de los interlocutores sociales para promover el diálogo social.

Co-funded by the European Union
PMACT FROM DIALOGUE TO ACTION

9. Equilibrio entre vida profesional y vida privada

Los padres y las personas con responsabilidades asistenciales tienen derecho a los permisos adecuados, a unas condiciones de trabajo flexibles y a servicios de asistencia. Las mujeres y los hombres deberán tener igualdad de acceso a permisos especiales para cumplir con sus responsabilidades asistenciales y deberá animárseles a utilizarlos de forma equilibrada.

10. Entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos

Los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.
Los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral.
Los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo.

11. Asistencia y apoyo a los niños

Los niños tienen derecho a disfrutar de una educación y asistencia infantil asequibles y de buena calidad.
Los niños tienen derecho a la protección contra la pobreza. Los niños procedentes de entornos desfavorecidos tienen derecho a medidas específicas destinadas a promover la igualdad de oportunidades.

12. Protección social

Con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una protección social adecuada.

13. Prestaciones por desempleo

Los desempleados tienen derecho a ayudas adecuadas a la activación por parte de los servicios públicos de empleo para (re)integrarse en el mercado laboral y a prestaciones de desempleo adecuadas de duración razonable, en consonancia con sus propias contribuciones y los criterios de concesión nacionales. Estas prestaciones no deberán desincentivar un retorno rápido al trabajo.

14. Renta mínima

Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuadas que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como

el acceso a bienes y servicios de capacitación. Para las personas que pueden trabajar, las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re)integración en el mercado laboral.

15. Pensiones y prestaciones de vejez

Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada. Las mujeres y los hombres deberán tener las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión.
Toda persona en la vejez tiene derecho a los recursos que garanticen una vida digna.

16. Sanidad

Toda persona tiene derecho a un acceso oportuno a asistencia sanitaria asequible, de carácter preventivo y curativo y de buena calidad.

17. Inclusión de las personas con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

18. Cuidados de larga duración

Toda persona tiene derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular de asistencia a domicilio y servicios comunitarios.

19. Vivienda y asistencia para las personas sin hogar

Deberá proporcionarse a las personas necesitadas acceso a viviendas sociales o ayudas a la vivienda de buena calidad.Las personas vulnerables tienen derecho a una asistencia y una protección adecuadas frente a un desalojo forzoso.Deberán facilitarse a las personas sin hogar un alojamiento y los servicios adecuados con el fin de promover su inclusión social.

20. Acceso a los servicios esenciales

Toda persona tiene derecho a acceder a servicios esenciales de alta calidad, incluidos el agua, el saneamiento, la energía, el transporte, los servicios financieros y las comunicaciones digitales. Deberá prestarse a las personas necesitadas apoyo para el acceso a estos servicios.

Co-funded by the European Union
PeerACT FROM DIALOGUE TO ACTION

Anexo II: Listas de datos de contacto: asesores económicos de las representaciones de la Comisión Europea en los Estados miembros

Cuadro 1: asesores económicos de las representaciones de la Comisión Europea en los Estados miembros.

País	Persona de contacto	Cargo	Correo electrónico	Teléfono	Sitio web
Austria	Tim Joris Kaiser	Asesor económico	Tim-Joris.kaiser@ec.europa.eu	+43 1 516 18-334	https://austria.representation.ec.europa.eu/
Bélgica	Klaas Lenaerts	Analista económico Semestre Europeo	klaas.lenaerts@ec.europa.eu	+32 02 295 86 98	https://belgium.representation.ec.europa.eu/
	Tatiana Lambin	Analista económico Semestre Europeo	tatiana.lambin@ec.europa.eu	+32 02 298 52 73	
	Selma Neuber	Relatora política	selma.neuber@ec.europa.eu	+32 02 296 59 83	
Bulgaria	Neno Nenov	Asesor económico	Neno.NENOV@ec.europa.eu	+359 876 66 58 79	https://bulgaria.representation.ec.europa.eu/
Croacia	Hana Huzjak	Asesor económico	Hana.HUZJAK@ec.europa.eu	+385 1 4681 301	https://croatia.representation.ec.europa.eu/
Chipre	Theodoros GALANIS	Asesor económico	Theodoros.Galanis@ec.europa.eu	+357 22 81 777 0	https://cyprus.representation.ec.europa.eu/
República Checa	JÃ¡chym Hercher	Asesor económico	jachym.hercher@ec.europa.eu	+420 603 478 842	https://czechia.representation.ec.europa.eu/
Dinamarca	Trine Koch Jakobsen	Asesor económico	Trine.KOCH-JAKOBSEN@ec.europa.eu	+45 33 41 40 12	https://denmark.representation.ec.europa.eu/
Estonia	Riin Saluveer	Jefa del equipo de información política	Riin.SALUVEER@ec.europa.eu	+372 626 44 38	https://estonia.representation.ec.europa.eu/
Finlandia	Terhi Karvinen	Asesora de política económica del Semestre Europeo	terhi.karvinen@ec.europa.eu	+358 44 774 6787	https://finland.representation.ec.europa.eu/
	Mikko Vähä-Sipilä	Asesora de política económica del Semestre Europeo	mikko.vaha-sipila@ec.europa.eu	+358 44 902 3382	

Francia	Isabelle Maquet	Asesor económico	Isabelle.MAQUET@ec.europa.eu	+33 676213475	https://france.representation.ec.europa.eu/
Alemania	Soultana Paschalidou	Asesor económico	Soultana.PASCHALIDOU@ec.europa.eu	+49 (0) 30 2280 2670	https://germany.representation.ec.europa.eu/
Grecia	Irene Vlachaki	Asesor económico	Irene.VLACHAKI@ec.europa.eu	+30 210 7272100	https://greece.representation.ec.europa.eu/
	Vasilis Nikitas	Asesor económico	Vasilis.NIKITAS@ec.europa.eu		
Hungría	Liliána Zúgó	Asesor económico	liliana.Zugo@ec.europa.eu	+36 1 209 9700	https://hungary.representation.ec.europa.eu/
	Tamás Juhász	Asesor económico	Tamas.Juhasz@ec.europa.eu		
Irlanda	Henry Abbott	Asesor económico	eu-ie-info-request@ec.europa.eu	+353 (0)871530400	https://ireland.representation.ec.europa.eu/index_en
Italia	Salvatore De Vita	Asesor económico y miembro del Grupo de Trabajo para las Reformas y las Inversiones	Salvatore.DE-VITA@ec.europa.eu	+39 06 699991	https://italy.representation.ec.europa.eu/index_it
	Francesco Rossi Salvemini	Asesor económico y miembro del Grupo de Trabajo para las Reformas y las Inversiones	Francesco.ROSSI-SALVEMINI@ec.europa.eu		
	Roberto Amore	Asesor económico y miembro del Grupo de Trabajo para las Reformas y las Inversiones	Roberto.AMORE@ec.europa.eu		
Letonia	Signe Groza	Asesor económico	Signe.Groza@ec.europa.eu	+371 6 7085423	https://latvia.representation.ec.europa.eu/
Lituania	Lina Vaténaité	Asesor económico	Lina.VATENAITE@ec.europa.eu	+370 5 243 0339	https://lithuania.representation.ec.europa.eu/
Luxemburgo	Baiba Grandovska	Asesor económico	Baiba.GRANDOVSKA@ec.europa.eu	+352 4301-36563	https://luxembourg.representation.ec.europa.eu/
Malta	Marianne GRIMA	Asesor económico	Marianne.GRIMA@ec.europa.eu	+356 2342 5000	https://malta.representation.ec.europa.eu/
Países Bajos	Freek Janmaat	Asesor económico	Freek.JANMAAT@ec.europa.eu	+31 70-3135300	https://netherlands.representation.ec.europa.eu/
Polonia	Joanna Smenda-Martyka	Asesor económico	Joanna.Smenda-Martyka@ec.europa.eu	+48 22 556 89 89	https://poland.representation.ec.europa.eu/

Portugal	António Malta Reis	Asesor económico	Antonio.MALTA-REIS@ec.europa.eu	+351 213 509 800	https://portugal.representation.ec.europa.eu/
	Annika Breidthardt	Asesor económico	Annika.BREIDTHARDT@ec.europa.eu		
Rumanía	Norma Nitescu	Asesor económico	Norma.NITESCU@ec.europa.eu	+4021 203 5400	https://romania.representation.ec.europa.eu/index_ro
	Liana Goran	Asesor económico	Liana.GORAN@ec.europa.eu		
Eslovaquia	Janka Petocz	Asesor económico	Janka.PETOCZ@ec.europa.eu	+421 2/54431718	https://slovakia.representation.ec.europa.eu/
	Barbara Ochotnicka	Asesor económico	Barbara.OCHOTNICKA@ec.europa.eu	+ 386 031 382 046	
Eslovenia	Mitja Košmrl	Asesor económico	Mitja.KOSMRL@ec.europa.eu	+ 386 031 382 046	https://slovenia.representation.ec.europa.eu/
España	Eduardo Gómez Casado	Asesor económico	Eduardo.GOMEZ-CASADO@ec.europa.eu	+34 91 423 80 00	https://spain.representation.ec.europa.eu/
Suecia	Maya Jolles	Asesor económico	maya.jolles@ec.europa.eu	+46 73 690 48 32	https://sweden.representation.ec.europa.eu/

Anexo III: Ministerios nacionales responsables de la coordinación del Semestre Europeo

País	Ministerio nacional (función)	Comisión - Semestre Europeo (Recomendaciones por país 2025)
Austria	Ministerio Federal de Hacienda — Ministerio Federal de Hacienda (Bundesministerium für Finanzen)	Comisión: documentos del Semestre Europeo para Austria. (Comisión Europea)
Bélgica	Servicio Público Federal de Finanzas (SPF Finanzas) — FPS Finances / SPF Finances (la Tesorería del SPF dirige los contactos presupuestarios con la UE).	Comisión: documentos del Semestre Europeo para Bélgica. (Comisión Europea)
Bulgaria	Ministerio de Hacienda — Ministerio de Hacienda (Министерство на финансите) (dispone de una unidad de coordinación de la política económica de la UE y del Semestre Europeo).	Comisión: documentos del Semestre Europeo para Bulgaria. (Comisión Europea)
Croacia	Ministerio de Hacienda — Ministarstvo financija (prepara los programas de convergencia/estabilidad y el Programa Nacional de Reformas).	Comisión: documentos del Semestre Europeo para Croacia. (Comisión Europea)

Chipre	Ministerio de Hacienda — Ministerio de Hacienda (Υπουργείο Οικονομικών) (página de la DG Crecimiento sobre el Semestre Europeo).	Comisión: documentos del Semestre Europeo para Chipre. (Comisión Europea)
Chequia	Ministerio de Hacienda — Ministerio de Hacienda (Ministerstvo financí) (publica previsiones presupuestarias y coordina con la UE las cuestiones vinculadas al Semestre).	Comisión: documentos del Semestre Europeo para Chequia. (Comisión Europea)
Dinamarca	Ministerio de Hacienda — Finansministeriet (coordinador nacional de las aportaciones presupuestarias y fiscales a los procesos de la UE).	Comisión: documentos del Semestre Europeo para Dinamarca. (Comisión Europea)
Estonia	Ministerio de Hacienda — Rahandusministeerium (se ocupa de la política económica de la zona del euro y de la UE y de las aportaciones al Semestre).	Comisión: documentos del Semestre Europeo para Estonia. (Comisión Europea)
Finlandia	Ministerio de Hacienda — Valtiovarainministeriö (publica una página específica sobre el Semestre Europeo).	Comisión: documentos del Semestre Europeo para Finlandia. (Comisión Europea)
Francia	Ministerio de Economía y Hacienda — Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique (Bercy publica orientaciones y posiciones sobre el Semestre).	Comisión: documentos del Semestre Europeo para Francia. (Comisión Europea)
Alemania	Ministerio Federal de Hacienda — Bundesministerium der Finanzen (BMF)	Documentos del Semestre Europeo — Alemania. (Comisión Europea)
Grecia	Ministerio de Economía Nacional y Hacienda — Υπουργείο Οικονομικών / Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών	Documentos del Semestre Europeo — Grecia. (Comisión Europea)
Hungría	Ministerio de Hacienda — Pénzügyminisztérium (coordina las aportaciones presupuestarias a los procesos de la UE)	Documentos del Semestre Europeo — Hungría. (Comisión Europea)
Irlanda	Departamento de Hacienda (y coordinación con el Departamento de Gasto Público y Reforma) — Departamento de Hacienda	Documentos del Semestre Europeo — Irlanda. (Comisión Europea)
Italia	Ministerio de Economía y Hacienda — Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF)	Documentos del Semestre Europeo — Italia. (Comisión Europea)
Letonia	Ministerio de Hacienda — Finanšu ministrija	Documentos del Semestre Europeo — Letonia. (Comisión Europea)
Lituania	Ministerio de Hacienda — Finansų ministerija	Documentos del Semestre Europeo — Lituania. (Comisión Europea)
Luxemburgo	Ministerio de Hacienda — Ministère des Finances (a menudo en coordinación con el primer ministro/la Cancillería para la estrategia de la UE)	Documentos del Semestre Europeo — Luxemburgo. (Comisión Europea)
Malta	Ministerio de Hacienda — Ministerio de Hacienda (a menudo trabaja con la Oficina del Primer Ministro en la participación en asuntos de la UE)	Documentos del Semestre Europeo — Malta. (Comisión Europea)
Países Bajos	Ministerio de Hacienda — Ministerie van Financiën (el Ministerio de Economía también participa en las reformas)	Documentos del Semestre Europeo — Países Bajos. (Comisión Europea)
Polonia	Ministerio de Hacienda — Ministerstwo Finansów (coordinación con los ministerios en materia de reformas e inversión)	Documentos del Semestre Europeo — Polonia. (Comisión Europea)
Portugal	Ministerio de Hacienda — Ministério das Finanças (y el Ministerio de Economía en materia de reformas)	Documentos del Semestre Europeo — Portugal. (Comisión Europea)
Rumanía	Ministerio de Hacienda — Ministerul Finanțelor	Documentos del Semestre Europeo — Rumanía. (Comisión Europea)
Eslovaquia	Ministerio de Hacienda — Ministerstvo financií	Documentos del Semestre Europeo — Eslovaquia. (Comisión Europea)
Eslovenia	Ministerio de Hacienda — Ministrstvo za finance	Documentos del Semestre Europeo — Eslovenia. (Comisión Europea)
España	Ministerio de Hacienda — Ministerio de Hacienda (y el Ministerio de Asuntos Económicos: Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital para las reformas)	Documentos del Semestre Europeo — España. (Comisión Europea)
Suecia	Ministerio de Hacienda — Finansdepartementet	Documentos del Semestre Europeo — Suecia. (Comisión Europea)

Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI)
Avenue des Arts 19AD, 1000 Brüssel, Belgien

www.cesi.org
info@cesi.org

Autores responsables:
Klaus Heeger, Iris Sibilla

Esta guía se elabora en el marco del proyecto **PillACT Del diálogo a la acción: aplicar el Pilar mediante una asociación inclusiva** y fue cofinanciado por la Unión Europea.