COMISION DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 02.05.2000
COM(2000)259 final

2000/0108 (CNS)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL CONSEJO

sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad

(versión codificada)

(presentada por la Comisión)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. En el contexto de «La Europa de los ciudadanos», la Comisión concede gran importancia a la simplificación y claridad del Derecho comunitario, que de esta forma resulta más accesible y comprensible para el ciudadano, abriéndole nuevas posibilidades y reconociéndole derechos específicos que puede invocar.

   Pero este objetivo no podrá lograrse mientras siga existiendo una cantidad excesiva de disposiciones que hayan sufrido diversas modificaciones, a menudo esenciales, y que se encuentren dispersas entre el acto originario y los actos de modificación posteriores. Por tanto, es precisa una labor de investigación y comparación de numerosos actos con el fin de determinar las disposiciones en vigor.

   Así pues, la claridad y transparencia del Derecho comunitario dependen también de la codificación y de la normativa que a menudo se modifica.

2. Por Decisión de 1 de abril de 1987 la Comisión dio instrucciones a sus servicios de que procedieran a la codificación constitutiva u oficial de los actos jurídicos, como máximo tras su décima modificación, subrayando que se trata de una medida mínima, ya que en aras de la claridad y de la correcta comprensión de la legislación comunitaria, los servicios deberán esforzarse en efectuar, a la mayor brevedad, una codificación de los textos de su competencia.

3. Las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Edimburgo, en diciembre de 1992, confirmaron estas exigencias, subrayando la importancia de la codificación constitutiva u oficial, «que proporciona una seguridad jurídica en cuanto al Derecho aplicable en un momento determinado a propósito de una cuestión determinada».

   Dicha codificación debe llevarse a cabo respetando íntegramente el proceso legislativo comunitario normal.

   En la medida en que, con ocasión de la codificación constitutiva u oficial, ninguna modificación sustantiva puede ser introducida en los actos objeto de dicho procedimiento, el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión convinieron, mediante un acuerdo interinstitucional de 20 de diciembre de 1994, en un método de trabajo acelerado para la rápida aprobación de los actos codificados.

4. La presente propuesta de codificación ([1]) de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, va dirigida a realizar este tipo de codificación: la nueva Directiva reemplazará a las que son objeto de la operación de codificación ([2]), se ajustará en su totalidad a la sustancia de los textos codificados y se limitará, por tanto, a reagruparlos realizando en ellos únicamente las modificaciones formales requeridas por la propia operación de codificación.

5. La presente propuesta de codificación se ha elaborado sobre la base de una consolidación previa del texto de la Directiva 77/187/CEE y del acto modificador efectuada, en todas las lenguas oficiales, a través del sistema informático de la Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas mencionado en las conclusiones de la Presidencia del Consejo de Edimburgo. Se ha mantenido la antigua numeración de los artículos para facilitar la lectura, indicándose al margen; la nueva numeración se encuentra sobre el texto de los artículos; estas dos numeraciones vuelven a aparecer en un cuadro de correspondencias que figura en el anexo II de la Directiva codificada.

([1]) Consignada en el programa legislativo para 2000.
([2]) Parte A del anexo I de la presente propuesta.

Propuesta de
DIRECTIVA DEL CONSEJO
de
sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad

98/50/CE

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 94,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ([1]),

Visto el dictamen del Consejo Económico y Social ([2]),

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ([3]),

Considerando lo siguiente:

(1) La Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad ([4]), ha sido modificada de forma sustancial ([5]). Conviene, en aras de una mayor racionalidad y claridad, proceder a la codificación de la mencionada Directiva.

([1]) DO C
([2]) DO C
([3]) DO C
([4]) DO L 61 de 5.3.1977, p. 26.
([5]) Parte A del Anexo I.

(2)	La evolución económica implica, en el plano nacional y comunitario, modificaciones de la estructura de las empresas, que se efectúan, entre otras formas, mediante traspasos a otros empresarios de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, como consecuencia de fusiones o de cesiones.	1.	77/187/CEE (adaptado)
(3)	Son necesarias disposiciones para proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos.	2.	
(4)	Subsisten diferencias en los Estados miembros en lo que se refiere al alcance de la protección de los trabajadores en este ámbito y conviene reducir tales diferencias.	3.	
(5)	La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, aprobada el 9 de diciembre de 1989, denominada en lo sucesivo «Carta Social», dispone en sus puntos 7, 17 y 18, en particular, que: «La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Esta mejora deberá igualmente desarrollar, cuando sea necesario, ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como los procedimientos de despido colectivo o los referentes a las quiebras. La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros. La información, la consulta y la participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno, y en particular cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores.».	1.	98/50/CE
(6)	En 1977, el Consejo adoptó la Directiva 77/187/CEE, a fin de promover la armonización de las legislaciones nacionales que garantizan la protección de los derechos de los trabajadores y exigen a los cedentes y a los cesionarios que informen y consulten a los representantes de los trabajadores con la suficiente antelación.	2.	(adaptado)
(7)	Dicha Directiva ha sido posteriormente modificada a la luz de las repercusiones del mercado interior, de las tendencias legislativas de los Estados miembros en lo que se refiere al rescate de las empresas en dificultades económicas, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos ([1]) y de las normas legales ya en vigor en la mayoría de los Estados miembros.	3.	(adaptado)

([1]) DO L 48 de 22.2.1975, p. 29. Directiva sustituida por la Directiva 98/59/CE (DO L 225 de 12.8.1998, p. 16).

(8)	La Carta Social reconoce la importancia de la lucha contra toda forma de discriminación, en particular de las basadas en el sexo, el color, la raza, las opiniones y las creencias.	13.	98/50/CE
(9)	La presente Directiva debe entenderse sin perjuicio de las obligaciones de los Estados miembros relativas a los plazos de transposición de las Directivas que figuran en la parte B del Anexo I,		

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación y definiciones

98/50/CE art. 1.2

Artículo 1

Artículo 1

1. a) La presente Directiva se aplicará a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión.

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se considerará traspaso a efectos de la presente Directiva el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria.

c) La presente Directiva será aplicable a empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro. La reorganización administrativa de las autoridades públicas administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas no constituirán un traspaso a efectos de la presente Directiva.

2. La presente Directiva se aplicará cuando y en la medida en la que la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos que haya de traspasarse se encuentre dentro del ámbito de aplicación territorial del Tratado.

3. La presente Directiva no se aplicará a los buques marítimos.

Artículo 2

Artículo 2

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) «cedente»: cualquier persona física o jurídica que, como consecuencia de un traspaso a efectos del apartado 1 del artículo 1, pierda la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos;

b) «cesionario»: cualquier persona física o jurídica que, como consecuencia de un traspaso a efectos del apartado 1 del artículo 1, adquiera la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos;

c) «representantes de los trabajadores» y expresiones similares: los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros;

d) «trabajador»: cualquier persona que esté protegida como tal en la legislación laboral del Estado miembro de que se trate.

2. La presente Directiva no afectará a la legislación nacional en lo que concierne a la definición de contrato de trabajo o de relación laboral.

98/50/CE art. 1.2

No obstante, los Estados miembros no podrán excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva los contratos o relaciones de trabajo únicamente por:

a) el número de horas de trabajo realizadas o por realizar;

b) que se trate de relaciones laborales regidas por un contrato de trabajo de duración determinada a efectos del punto 1 del artículo 1 de la Directiva 91/383/CEE del Consejo ([1]), o

c) que se trate de relaciones laborales temporales a efectos del punto 2 del artículo 1 de la Directiva 91/383/CEE y que la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos que se haya traspasado sea la empresa de trabajo temporal que asuma las funciones de empresario o una parte de ella.

CAPÍTULO II

Mantenimiento de los derechos de los trabajadores

Artículo 3

Artículo 3

1. Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso.

Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones resultantes, antes de la fecha del traspaso, de un contrato de trabajo o de una relación laboral existentes en la fecha del traspaso.

(adaptado)

2. Los Estados miembros podrán adoptar las medidas necesarias para garantizar que el cedente notifique al cesionario todos los derechos y obligaciones que, en virtud del presente artículo, se transferirán al cesionario, en la medida en que en el momento del traspaso el cedente tenga o debiera haber tenido conocimiento de dichos derechos y obligaciones. En caso de que el cedente no notifique al cesionario alguno de estos derechos u obligaciones, ello no afectará al traspaso del derecho o de la obligación ni a los derechos de los trabajadores frente al cesionario o al cedente en relación con dicho derecho u obligación.

3. Después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

([1]) DO L 206 de 29.7.1991, p. 19.

Los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año.

98/50/CE art. 1.2

4. a) Salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los apartados 1 y 3 no serán aplicables a los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de jubilación, invalidez o supervivencia al amparo de regímenes complementarios profesionales o interprofesionales fuera de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros.

b) Aun cuando los Estados miembros no establezcan, de conformidad con la letra a), que los apartados 1 y 3 serán aplicables a tales derechos, adoptarán, no obstante, las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores, así como de las personas que hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento del traspaso, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o en curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, comprendidas las prestaciones para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios contemplados en la letra a).

Artículo 4

Artículo 4

1. El traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituirá en sí mismo una causa de despido para el cedente o para el cesionario. Esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo.

Los Estados miembros podrán establecer que no se aplique el párrafo primero a determinadas categorías concretas de trabajadores que no estén amparadas por la legislación o la práctica de los Estados miembros en materia de protección contra el despido.

2. Si el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que el traspaso ocasiona una modificación substancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, la rescisión del contrato de trabajo o de la relación laboral se considerará imputable al empresario.

Artículo 5

Artículo 4 bis

1. Salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los artículos 3 y 4 no serán aplicables a los traspasos de empresas, centros de actividad, o partes de empresas o centros de actividad, cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente y éstos estén bajo el control de una autoridad pública competente (que podrá ser un interventor de empresas autorizado por una autoridad pública competente).

(adaptado)

2. En el supuesto de que los artículos 3 y 4 se apliquen a un traspaso durante un procedimiento de insolvencia abierto respecto de un cedente (independientemente de que dicho procedimiento se haya iniciado para liquidar los activos del cedente) y a condición de que dicho procedimiento esté bajo el control de una autoridad pública competente (que podrá ser un interventor de empresas determinado por la legislación nacional), un Estado miembro podrá disponer que:

98/50/CE art. 1.2 (adaptado)

a) no obstante lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3, no se transfieran al cesionario las obligaciones del cedente, derivadas de los contratos o de las relaciones laborales, exigibles antes de la fecha del traspaso o antes de la apertura del procedimiento de insolvencia, siempre y cuando dicho procedimiento dé lugar, en virtud de la legislación de ese Estado miembro, a una protección como mínimo equivalente a la que se establece para las situaciones reguladas por la Directiva 80/987/CEE del Consejo [1],

(adaptado)

y, o alternativamente, que:

b) el cesionario, el cedente, o la persona o personas que ejerzan las funciones del cedente, por un lado, y los representantes de los trabajadores, por otro lado, puedan pactar, en la medida en que la normativa o la práctica en vigor lo permitan, cambios en las condiciones de trabajo de los trabajadores, con la finalidad de mantener las oportunidades de empleo al garantizar la supervivencia de la empresa o del centro de actividad o de la parte de la empresa o del centro de actividad.

(adaptado)

3. Un Estado miembro podrá aplicar la letra b) del apartado 2 a los traspasos cuando el cedente se encuentre en una situación de crisis económica grave, definida por la legislación nacional, siempre que la situación sea declarada por una autoridad pública competente y sea posible su control judicial, siempre que dicha disposición ya existiese en su ordenamiento jurídico el 17 de julio de 1998.

(adaptado)

La Comisión presentará un informe sobre los efectos de la presente disposición antes del 17 de julio de 2003 y presentará al Consejo las propuestas que corresponda.

4. Los Estados miembros adoptarán las medidas oportunas con vistas a evitar que se abuse de los procedimientos de insolvencia para privar a los trabajadores de los derechos resultantes de la presente Directiva.

[1] DO L 283 de 20.10.1980, p. 23. Directiva cuya última modificación la constituye el Acta de adhesión de Austria, de Finlandia y de Suecia.

Artículo 6	98/50/CE art. 1.2	*Artículo 5*
1. En la medida en que la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos conserve su autonomía, el estatuto y la función de los representantes o de la representación de los trabajadores afectados por un traspaso subsistirán en los mismos términos bajo las mismas condiciones existentes antes de la fecha de traspaso según lo previsto por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o por un acuerdo, siempre que se reúnan las condiciones necesarias para la formación de la representación de los trabajadores.	(adaptado)	
El párrafo primero no se aplicará cuando, de acuerdo con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o la práctica de los Estados miembros, o en virtud de un acuerdo celebrado con los representantes de los trabajadores, se cumplan las condiciones necesarias para la nueva designación de los representantes de los trabajadores o para la nueva formación de la representación de éstos.		
Cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente y éstos estén bajo el control de una autoridad pública competente (que podrá ser un interventor de empresas autorizado por una autoridad pública competente), los Estados miembros podrán tomar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores traspasados estén representados adecuadamente hasta que tenga lugar una nueva elección o designación de los representantes de los trabajadores.	(adaptado)	
Si la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos no conserva su autonomía, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores traspasados que estuvieran representados antes del traspaso se hallen debidamente representados, de conformidad con la legislación o prácticas nacionales vigentes, durante el período necesario para la constitución de una nueva formación o designación de la representación de los trabajadores.		
2. Si el mandato de los representantes de los trabajadores afectados por un traspaso expirare como consecuencia de ese traspaso, los representantes continuarán beneficiándose de las medidas de protección previstas por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, o por la práctica de los Estados miembros.		

CAPÍTULO III

Información y consulta

98/50/CE art. 1.2

Artículo 7

Artículo 6

1. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes de sus trabajadores respectivos afectados por un traspaso, de los puntos siguientes:

— la fecha o la fecha prevista del traspaso,

— motivos del traspaso,

— consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para los trabajadores,

— medidas previstas respecto de los trabajadores.

El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes de sus trabajadores con la suficiente antelación antes de la realización del traspaso.

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes de sus trabajadores con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo por el traspaso.

2. Si el cedente o el cesionario previeren la adopción de medidas en relación con sus trabajadores respectivos, estarán obligados a consultar tales medidas, con la suficiente antelación, con los representantes de sus trabajadores respectivos, con el fin de llegar a un acuerdo.

3. Los Estados miembros cuyas disposiciones legales, reglamentarias o administrativas prevean la posibilidad de que los representantes de los trabajadores recurran a un arbitraje para obtener una decisión sobre las medidas que deban adoptarse respecto de los trabajadores, podrán limitar las obligaciones previstas en los apartados 1 y 2 a los casos en que el traspaso realizado provoque una modificación en el centro de actividad que pueda ocasionar perjuicios sustanciales para una parte importante de los trabajadores.

La información y las consultas abarcarán al menos las medidas previstas en relación con los trabajadores.

La información se facilitará y las consultas tendrán lugar con la suficiente antelación antes de que se lleve a efecto en el centro de actividad el cambio citado en el párrafo primero.

4. Las obligaciones previstas en el presente artículo serán aplicables independientemente de que la decisión conducente al traspaso sea adoptada por el empresario o por una empresa que lo controle.

En lo que se refiere a las presuntas infracciones de las obligaciones de información y de consulta previstas en la presente Directiva, no podrá aducirse como justificación que una empresa bajo cuyo control se halle el empresario no facilitó la información necesaria.

5. Los Estados miembros podrán limitar las obligaciones previstas en los apartados 1, 2 y 3 a las empresas o a los centros de actividad que, con respecto al número de trabajadores, cumplan las condiciones necesarias para la elección o designación de un órgano colegiado que represente a los trabajadores.

98/50/CE art. 1.2

6. Los Estados miembros dispondrán que, en caso de que en una empresa o en un centro de actividad, por motivos ajenos a la voluntad de los trabajadores, no hubiere representantes de éstos, los trabajadores afectados sean informados previamente:

(adaptado)

— de la fecha fijada o prevista del traspaso,

— de los motivos del traspaso,

— de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para los trabajadores,

— de las medidas previstas respecto de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

Disposiciones finales

Artículo 8

Artículo 7

La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales más favorables para los trabajadores.

Artículo 9

Artículo 7 bis

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para permitir que los trabajadores y los representantes de éstos, que se consideren perjudicados por el incumplimiento de las obligaciones que se derivan de la presente Directiva, hagan valer sus derechos por la vía jurisdiccional, tras un eventual recurso a otras instancias competentes.

Artículo 10

Artículo 7 ter

La Comisión presentará al Consejo un análisis de los efectos de la presente Directiva antes del 17 de julio de 2006. Propondrá asimismo cualquier modificación que considere necesaria.

Artículo 11

Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

77/187/CEE

Artículo 8

Artículo 12

Queda derogada la Directiva 77/187/CEE, modificada por la Directiva que figura en la parte A del Anexo I, sin perjuicio de las obligaciones de los Estados miembros en cuanto a los plazos de transposición que figuran en la parte B del Anexo I.

Las referencias hechas a la Directiva derogada se entenderán como hechas a la presente Directiva y deberán leerse con arreglo al cuadro de correspondencias que figura en el Anexo II.

Artículo 13

La presente Directiva entrará en vigor el vigésimo día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

Artículo 14

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Consejo

El Presidente

ANEXO I

PARTE A

Directiva derogada y su modificación
(contempladas en el artículo 12)

Directiva 77/187/CEE del Consejo	(DO L 61 de 5.3.1977, p. 26)
Directiva 98/50/CE del Consejo	(DO L 201 de 17.7.1998, p. 88)

PARTE B

Plazos de transposición al Derecho nacional
(contemplado en el artículo 12)

Directiva	Fecha límite de transposición
77/187/CEE	16 de febrero de 1979
98/50/CE	17 de julio de 2001

ANEXO II

CUADRO DE CORRESPONDENCIAS

Directiva 77/187/CEE	Presente Directiva
Artículo primero	Artículo primero
Artículo 2	Artículo 2
Artículo 3	Artículo 3
Artículo 4	Artículo 4
Artículo 4 *bis*	Artículo 5
Artículo 5	Artículo 6
Artículo 6	Artículo 7
Artículo 7	Artículo 8
Artículo 7 *bis*	Artículo 9
Artículo 7 *ter*	Artículo 10
Artículo 8	Artículo 11
—	Artículo 12
—	Artículo 13
—	Artículo 14
—	Anexo I
—	Anexo II