

## ACUERDO DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO DE TEVA

El presente acuerdo («el Acuerdo») se concluye entre:

1. Teva Pharmaceuticals Europe B.V., empresa constituida de conformidad con la legislación de los Países Bajos, cuya sede se encuentra en dicho país, y siendo esta la empresa que ejerce el control en virtud de la Directiva del Consejo de la Unión Europea 2009/38/CE («la **Empresa**»);

y

2. La Comisión Negociadora (SNB por sus siglas en inglés) de Teva debidamente establecida de conformidad con la Directiva del Consejo de la UE («la **Comisión Negociadora**»);

denominadas conjuntamente en lo sucesivo: «las **Partes**»;

### 1. INTRODUCCIÓN

- 1.1. Este Acuerdo define la constitución, competencias, función, pertenencia y funcionamiento del Comité de Empresa Europeo de Teva (el «**CEE**») y cumple con las obligaciones de la Empresa con arreglo a la Directiva del Consejo 2009/38/CE (la «**Directiva**») y la ley de los Países Bajos relativa a los Comités de Empresa Europeos (Wet op de Europese ondernemingsraden) del 23 de enero de 1997, en su modificación más reciente del 16 de diciembre de 2017 (la «**Ley**»).

### 2. FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO

- 2.1. La finalidad del presente Acuerdo es constituir - a partir de la fecha de ejecución del Acuerdo - un CEE que ejerza de plataforma de información y consulta para los trabajadores dentro del ámbito geográfico del Acuerdo relativo a los asuntos transfronterizos. El ámbito geográfico del presente Acuerdo serán los países que figuran en la lista del Anexo 1 del Acuerdo (cada uno, «**País**» y juntos, los «**Países**»)..
- 2.2. El CEE se establece en pro de la mejora del compromiso existente y de la comunicación con los empleados. Su objetivo es desarrollar un proceso mediante el cual se debatan los asuntos de carácter transnacional relacionados con las operaciones en los Países. El CEE tendrá por objeto fomentar el libre intercambio de opiniones y puntos de vista entre la Dirección Central y los Representantes de los Empleados.
- 2.3. Las Partes participarán en el CEE de buena fe y admiten que este último no afectará ni a las prerrogativas de la Dirección Central ni de la Dirección Local, que seguirán siendo competentes y responsables de las decisiones de carácter empresarial, financiero, comercial y tecnológico, y tampoco afectará a los derechos y prerrogativas de los

órganos nacionales existentes previstos para representar los intereses de los Empleados. Las Partes reconocen y confirman lo anterior.

24. El CEE es subsidiario a los procesos de información y consulta locales y nacionales y está destinado a promover una representación y participación efectiva de los Empleados dentro de los procesos de información y consulta que les atañen.
25. En caso de que el Reino Unido ya no sea miembro de la Unión Europea o el Espacio Económico Europeo y que la directiva (transpuesta en el TICER de 2010) ya no sea aplicable al Reino Unido, las partes acuerdan que el Reino Unido seguirá estando cubierto por el presente Acuerdo y que el CEE seguirá siendo competente para todos los asuntos transfronterizos con respecto al Reino Unido. Los miembros del CEE provenientes del Reino Unido seguirán gozando de las mismas prerrogativas, derechos y protección que los demás miembros del CEE, tal y como se detalla en este Acuerdo.

### **3. DEFINICIONES**

31. «Empleados»: los miembros del personal contratados por Empresas Controladas de los Países que cumplan los requisitos como empleados de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional.
32. «Representantes de los Empleados»: empleados miembros del Comité de Empresa Europeo seleccionados por los Empleados en los Países y representantes de estos últimos en virtud del artículo 5 de este Acuerdo.
33. «Comisión Negociadora» (SNB): un organismo creado según la Directiva y la Ley para la negociación del presente Acuerdo con la Dirección Central.
34. «Dirección Central»: la junta de Directores de la empresa y/o de la Alta Dirección de la Empresa o de sus filiales designadas para actuar en su nombre en el marco de este Acuerdo.
35. «Dirección Local»: la dirección de cada Empresa Controlada en los Países que no sea la de la propia Empresa.
36. «Secretario»: un alto directivo de la Empresa nombrado por la misma para ejercer como Secretario del CEE (o como suplente designado).
37. «Teva»: la sociedad matriz de la Empresa.
38. «Información»: la transmisión de información relativa a asuntos transnacionales por parte de la Dirección Central o cualquier nivel de dirección más apropiado a los Representantes de los empleados, a fin de permitirles familiarizarse con el tema a tratar y examinarlo; la información debe ofrecerse en un momento, de una manera y con un contenido apropiados que permita a los Representantes de los Empleados evaluar en

profundidad las posibles repercusiones y, en su caso, prepararse para una consulta con la Dirección Central u otro nivel de dirección más apropiado.

39. «Consulta»: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre la Dirección Central o cualquier otro nivel de Dirección más adecuado de Representantes de los Empleados en un momento, de una manera y con un contenido apropiados que permitan a estos últimos, a partir de la información facilitada, expresar una opinión sobre las medidas previstas en relación con los asuntos de carácter transnacional a los que se refiere la consulta, que podrá ser tenida en cuenta por la Dirección Central en el proceso de toma de decisiones finales, sin perjuicio de las prerrogativas de la Dirección Central y/o de la Dirección Local y en un plazo razonable, como se define en la Sección 11.4, que podrá ser tenida en cuenta por la Dirección Central o Local a la hora de tomar una decisión acerca del citado asunto transfronterizo.
- 3.10. «Asuntos transfronterizos»: asuntos que (i) afectan a todo el grupo de Empresas Controladas en los Países o (ii) a un mínimo de dos Empresas Controladas constituidas y que operen en dos Países como mínimo. Esto incluye asuntos que puedan tener un impacto potencial directo o indirecto en el empleo en un mínimo de dos Países o la transferencia de actividades entre Países cubiertos por este Acuerdo.
- 3.11. «Comité Restringido»: un órgano operativo del CEE compuesto por miembros del Comité de Empresa Europeo de conformidad con las disposiciones del presente Acuerdo, la Directiva y la Ley.
- 3.12. «Empresas Controladas»: la Empresa, así como las empresas/filiales de la empresa establecidas en los Países que sean propiedad total o estén controladas por esta.

#### **4. OPERACIONES CONTEMPLADAS**

- 4.1. Este Acuerdo cubre todas las Empresas Controladas en Europa, según figuran en el Anexo 1.

#### **5. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE EMPRESA EUROPEO**

- 5.1. El CEE estará formado por los Representantes de los Empleados seleccionados conforme a los procedimientos que constan en el presente Acuerdo.

#### **6. SELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS EMPLEADOS**

- 6.1. A efectos del presente Acuerdo, los Representantes de los Empleados son empleados seleccionados en el CEE en virtud del presente Acuerdo y de los procedimientos dispuestos en la legislación nacional relativos a una representación de ambos sexos que sea lo más equilibrada posible. El Secretario facilitará una descripción del puesto de trabajo a todos los Empleados que formen parte del proceso de selección.

62. Los Representantes de los Empleados serán seleccionados (elegidos o designados) por cada país. Los países con menos de 75 Empleados no contarán con representación directa en el CEE, sino que estarán representados por un País vecino o relacionado con 75 Empleados o más, tal y como se detalla en el Anexo 2. La representación de dichos Países en la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo figura en el Anexo 2. Se procederá a la selección de los miembros del CEE de acuerdo con la siguiente fórmula:
- Los Países con menos de 75 empleados estarán representados por otros países, según lo dispuesto en el Anexo 2.
  - Los Países con 75-999 Empleados tendrán derecho a 1 Representante de Empleados
  - Los Países con 1000 Empleados o más tendrán derecho a 2 Representantes de Empleados

El número total de Representantes de Empleados del CEE no superará los 30.

En caso de ampliación, y en aras de mantener el número de Representantes de Empleados en un máximo de 30, en primer lugar deberán efectuarse ajustes en los Países que tengan derecho a 2 Representantes de Empleados y, en segundo lugar, en los Países que tengan derecho a 1 Representante de Empleados. Los ajustes deberán ser efectuados por la Dirección Central en consulta con el Comité Restringido..

63. La cifras actuales de personal se actualizarán anualmente, a más tardar, el 31 de diciembre, en función de las cifras de personal del día 31 de diciembre. En caso de producirse cualquier aumento o reducción de personal, los procedimientos de selección o ajustes a la baja en el número de Representantes de los Empleados tendrán lugar después de la revisión del 31 de diciembre. En caso de producirse un ajuste a la baja, la Dirección Central y el Comité Restringido se pondrán de acuerdo sobre el lugar en el que tendrá lugar dicha reducción.
64. Los representantes de los trabajadores serán designados para un periodo de cuatro (4) años, a menos que la legislación nacional disponga lo contrario o en caso de que se dé una reducción en el número de Representantes de un País, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.4 anterior. Los Representantes de los Empleados podrán ser reelegidos siempre y cuando y en la medida que lo permita la legislación nacional.
65. Los suplentes se seleccionarán por País, de acuerdo con los procedimientos indicados anteriormente y al mismo tiempo en que se proceda a la selección de los Representantes de los Empleados. Los suplentes participarán únicamente en caso de ausencia o impedimento legítimo del Representante de los Empleados habitual. Los Representantes de los Empleados que cesen de prestar sus servicios en cualquier Empresa Controlada en los Países o pierdan su mandato en virtud de la legislación nacional, sea cual fuere el motivo, renunciarán inmediatamente a sus derechos como Representantes de los Empleados en el CEE, si bien continuarán estando sujetos a su deber de confidencialidad, tal y como se define en el presente Acuerdo. Los suplentes completarán el mandato de cualquier Representante de los Empleados que dejase de ser un Empleado. Si un suplente

sustituyese al Representante de los Empleados habitual de manera permanente, deberá designarse a un nuevo suplente sin demora.

## **7. ADAPTACIÓN DEL CEE A LOS CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA DE LA EMPRESA**

71. En caso de que la Empresa o cualquiera de las Empresas Controladas adquiriese otra empresa con presencia en la UE, EEE u otros Países cubiertos por el presente Acuerdo, la Dirección Central se reunirá con el Comité Restringido para debatir acerca del modo en que los empleados de la empresa recientemente adquirida serán incorporados en el CEE. En términos generales, los principios que figuran a continuación orientarán dichos debates.
72. Aquellas empresas de reciente adquisición que operen en los Países en los que ya exista una Empresa Controlada y que ya cuenten con representación en el CEE estarán representadas por el Representante o Representantes de los Empleados existentes hasta el final del mandato de estos. Si el número de empleados en la empresa adquirida en algún país concreto así lo justificase (de acuerdo con la fórmula indicada en la Sección 6 anterior), se seleccionarán Representantes de Empleados adicionales para el CEE.
73. Con respecto a las empresas de reciente adquisición que operen en Países en los que no haya Empresas Controladas y que, por tanto, no dispongan de Representantes de los Empleados en el CEE, la Empresa coordinará la selección del número adecuado de Representantes de los Empleados, tal y como se estipula en el presente Acuerdo. Los Representantes de los Empleados ocuparán su cargo en el CEE a partir de la fecha en la que sean seleccionados. Si el País adicional contase con menos de 75 empleados, pasará a formar parte del grupo de un País vecino.
74. En el supuesto de que la propia empresa adquirida cuente con un Comité de Empresa Europeo, la Dirección Central coordinará una reunión con el Comité Restringido y el Comité de Empresa Europeo de la Empresa adquirida a fin de alcanzar un acuerdo respecto a la manera en la que el CEE podrá ser adaptado en el futuro.

## **8. COMITÉ RESTRINGIDO**

81. Los Representantes de los trabajadores elegirán a cinco (5) de sus miembros para constituir un Comité restringido, además de un (1) suplente, siendo todos ellos empleados de distintos países. En la medida de lo posible, los miembros del Comité Restringido deberán conformar una representación equilibrada de las operaciones comerciales y de fabricación de Teva en los distintos países. Las reuniones del Comité Restringido se llevarán a cabo en inglés. Cuando sea necesario, y durante el primer año de mandato de un miembro del Comité Restringido, la empresa suministrará servicio de traducción y ese miembro recibirá cursos de inglés. El miembro del Comité Restringido que se beneficie de esa ayuda se compromete a implicarse en aprender inglés. Dicho

apoyo se suministrará a un máximo de dos (2) miembros del Comité Restringido por mandato.

82. El Comité Restringido tiene por finalidad (con la contribución de los compañeros que sean Representantes de los Empleados) debatir con la Dirección Central (o sus representantes) lo siguiente:
- Las fechas y la hora de las reuniones del CEE
  - La necesidad de la participación de expertos en las reuniones del CEE
  - La provisión de formación pertinente para los miembros del CEE que les permita el ejercicio de sus funciones
  - Un arreglo para la puesta a disposición de medios financieros y materiales al CEE y/o el Comité Restringido
  - El orden del día del CEE
  - Las actas de reunión y comunicados, así como la manera en la que se informa a los empleados de los resultados de las reuniones del CEE
  - La necesidad de reuniones extraordinarias y la asistencia a las mismas
  - La resolución de conflictos
  - Ajustes en la composición del CEE que redunden en la estructura de la Empresa.  
El esfuerzo por resolver conjuntamente cualquier conflicto relativo a la aplicación de este Acuerdo, garantizando, en particular, que los miembros del CEE puedan cumplir con las tareas que les han sido asignadas en el marco del presente Acuerdo.
83. Además de celebrar una reunión anual, el Comité Restringido se reunirá tres (3) veces al año con la Dirección Central. Mientras una de dichas reuniones será una reunión presencial, la otra será una videoconferencia, o bien se realizará en forma de conversación telefónica, salvo que se decida lo contrario de mutuo acuerdo. Los miembros suplentes del Comité Restringido también podrán estar presentes en las videoconferencias.
84. El Comité Restringido, previo acuerdo con la Dirección Central, podrá celebrar reuniones en las instalaciones de las Empresas Controladas de los Países cubiertos por este Acuerdo. El miembro o miembros del CEE del País en cuestión podrán participar en estas reuniones como observador(es). El Secretario informará a la Dirección Local debidamente y con antelación a la reunión.

## **9. REUNIÓN ANUAL/COMPETENCIAS DEL CEE**

- 9.1. La Dirección Central y el CEE celebrarán una reunión anual.
- 9.2. La Dirección Central facilitará información al CEE sobre los asuntos transfronterizos pertinentes de carácter empresarial o laboral a fin de favorecer el libre intercambio de puntos de vista y opiniones. En concreto, la información se referirá a:
- La estructura, situación financiera y económica del grupo de Empresas Controladas en los Países;

- La evolución de las actividades del grupo de Empresas Controladas en los Países y sus previsiones;
- La situación y evolución probable del empleo en el grupo de Empresas Controladas en los Países;
- Las grandes inversiones previstas;
- Los grandes cambios en la organización;
- La introducción de nuevos métodos de trabajo o procesos de producción;
- Las fusiones, adquisiciones y transacciones significativas de carácter transfronterizo;
- Las transferencias significativas de productos o tecnologías entre plantas;
- Las mermas de capacidad o cierre de empresas, establecimientos o partes importantes de los mismos, desinversiones y despidos colectivos;
- Los asuntos medioambientales, de salud y seguridad;
- La investigación, desarrollo e información sobre planes futuros.

que afecten al grupo de Empresas Controladas en los Países o las Empresas Controladas en un mínimo de dos Países;

Si no resultase posible responder de forma satisfactoria a alguna pregunta planteada en una reunión ordinaria del CEE, la Dirección Central se comprometerá a dar una respuesta en un plazo de 30 días después de la reunión del CEE.

9.3 El CEE no abordará o será responsable de:

- Las negociaciones colectivas en materia de salarios y otras prestaciones no salariales;
- Los asuntos de carácter local o nacional sujetos a la legislación nacional o a acuerdos colectivos locales o nacionales;
- Los asuntos relacionados con empleados individuales.

Dichos asuntos seguirán gestionándose conforme a las reglas, acuerdos colectivos y procedimientos vigentes en cada uno de los Países.

9.4 La Dirección Central facilitará información al Comité Restringido según su leal saber y entender en lo que respecta a sucesos en Países concretos.

9.5 La reunión anual no afectará a las prerrogativas de la Dirección Central de la Empresa o a las prerrogativas de la Dirección Local.

## 10 FUNCIONAMIENTO DE LAS REUNIONES ANUALES

10.1 El CEE se reunirá una vez al año en la reunión anual. Como regla general, las reuniones anuales se celebrarán a la mayor brevedad posible tras la publicación de los estados financieros anuales de la Empresa. La reunión anual estará presidida por un alto directivo europeo de la Empresa.

10.2 Las reuniones anuales se programarán para dos días completos, período que comprenderá las reuniones previas y posteriores de los Representantes de los Empleados.

- 10.3 La Dirección Central decidirá el lugar en el que tendrán lugar las reuniones anuales en consulta con el Comité Restringido, teniendo en cuenta el coste, la eficiencia y la logística.
- 10.4 En base a las sugerencias del Comité Restringido sobre la fecha y la hora y las sugerencias de la Dirección Central sobre el lugar, el Secretario dará a los Representantes de los Empleados un aviso sobre las fechas y el lugar de la reunión anual del CEE con un mínimo de 90 días de antelación y les hará llegar un orden del día y material preparatorio con un mínimo dos semanas antes de la citada reunión anual.
- 10.5 Las reuniones anuales se celebrarán en inglés, que es la lengua de trabajo oficial de la Empresa. Tanto el orden del día como las actas de las reuniones se redactarán en inglés y se traducirán a los idiomas pertinentes. En las reuniones anuales, se pondrán a disposición instalaciones de interpretación simultánea según sea necesario.
- 10.6 Inmediatamente después de las reuniones anuales, el Secretario preparará un breve comunicado en el que se sintetizarán los debates que se hayan entablado en la reunión anual. El comunicado será acordado entre el Comité Restringido y la Dirección Central. El Secretario se ocupará de la traducción de los documentos cuando sea necesario, y el comunicado se enviará por vía electrónica al grupo de Empresas Controladas de los Países en un plazo de dos semanas a partir de la Reunión Anual. La Dirección Central y los Representantes de los Empleados debatirán formas de difundir el comunicado a través de las vías de comunicación existentes.
- 10.7 El Secretario preparará las actas formales de las reuniones anuales y estas estarán sujetas a la aprobación de la Dirección Central y el Comité Restringido. El Secretario se ocupará de realizar un encargo para las traducciones cuando sea necesario. Posteriormente, las actas serán distribuidas a los Representantes de los Empleados, por lo general en un plazo de un mes a partir de las reuniones anuales.
- 10.8 Los Representantes de los Empleados se servirán de las disposiciones nacionales establecidas, así como de los canales de comunicación de la Empresa a fin de remitir la información a los Empleados que estos representan. Los miembros del CEE utilizarán los órganos establecidos de representación de los Empleados a fin de llevar a cabo esta tarea. En los Países en el que no existiesen dichos órganos nacionales, los miembros del CEE se coordinarán con la Dirección Local a fin de informar a la plantilla haciendo uso de las vías de comunicación pertinentes. En caso de que los miembros del CEE tuviesen dificultades a la hora de identificar canales de comunicación con la Dirección Central, se las comunicarán a la Dirección Central y el Comité Restringido.

## **11. PROCEDIMIENTO DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EN CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS**

- 11.1 Por lo general, la Dirección local recurrirá a los procedimientos nacionales establecidos con fines de información y consulta a lo largo del año. En circunstancias extraordinarias, cuando un asunto también sea un asunto transfronterizo y tenga el potencial de afectar



de forma sustancial y adversa los intereses de los Empleados, la Dirección Central informará al Secretario y los miembros del Comité Restringido mediante una teleconferencia. Para ser definido como circunstancias extraordinarias, el asunto transfronterizo deberá afectar de manera potencial: (i) todas las Empresas Controladas o (ii) un mínimo de dos Empresas Controladas en al menos dos Países, particularmente en relación con el traslado o cierre de empresas, establecimientos o partes significativas de los mismos, o grandes reestructuraciones que prevean despidos colectivos, adquisiciones, fusiones o escisiones considerables.

Tras un acuerdo inicial entre la Dirección Central y el Comité Restringido sobre si la cuestión se considera un suceso transfronterizo «extraordinario» en el sentido de este Artículo, la Dirección Central procederá a determinar si convoca una reunión extraordinaria. Si se estimase que una reunión extraordinaria es pertinente, la Dirección Central y el Comité Restringido debatirán si se requiere una reunión presencial o una teleconferencia. En caso de que el suceso tenga un impacto paneuropeo significativo, se procederá a celebrar una reunión presencial. El Comité Restringido también tendrá derecho a solicitar una reunión extraordinaria con la Dirección Central sobre cualquier asunto transfronterizo que considere adecuado de conformidad con los criterios de este Acuerdo. La asistencia a cualquier reunión extraordinaria implicará a los miembros del Comité Restringido, así como a los Representantes de los Empleados de los Países que se vean potencialmente afectados por la propuesta.

11.2 La información en circunstancias extraordinarias comportará la transmisión de datos por parte de la Dirección Central a los Representantes de los Empleados, a fin de posibilitar a estos últimos la familiarización con el asunto de la reunión y la evaluación del mismo. La información deberá facilitarse en un momento, de una manera y con un contenido apropiados que permita a los Representantes de los Empleados evaluar en profundidad las posibles repercusiones y, en su caso, iniciar una consulta. Dicha información abarcará:

- Los motivos relativos a la Empresa para que se den las circunstancias excepcionales;
- Los Países, plantas o unidades de negocios que pudieran verse afectados por las citadas circunstancias extraordinarias;
- El número de empleados que pudiese verse afectado potencialmente; y
- El plazo previsto.

Los documentos presentados por la Dirección Central a los Representantes de los Empleados no mencionarán a compañeros individuales, a menos que esto fuese necesario en pos de una consulta significativa.

Las partes de este Acuerdo convienen que el suministro de información relevante se considerará cumplido una vez que la información que se detalla anteriormente sea entregada/presentada a los Representantes de los Empleados.

A fin de iniciar la consulta lo más rápidamente posible, el Comité Restringido tendrá derecho a solicitar información suplementaria que especifique los datos y documentos necesarios de la manera más precisa posible. La Dirección Central proporcionará la información y los documentos ya existentes. La Dirección Central proporcionará la información solicitada en la medida en que esté disponible en un

plazo de dos a tres días laborables, a fin de evitar cualquier retraso en el proceso de Consulta.

- 11.3 Por consulta en el marco de una reunión extraordinaria se entiende la apertura de un diálogo e intercambio de puntos de vista entre los Representantes de los Empleados y la Dirección Central en un momento, de una manera y con un contenido apropiados que posibilite a los representantes de los trabajadores expresar una opinión partiendo de la información facilitada sobre las medidas propuestas con las que se relaciona la consulta, sin perjuicio de las responsabilidades de la Dirección para tomar decisiones finales que pudiese contemplar la Dirección Central y/o Local. En todo tipo de circunstancias particulares, la Dirección Central debatirá con el Comité Restringido y los Representantes de los Empleados que asistan a la reunión extraordinaria de qué forma se hará llegar su opinión a la Dirección Central y/o Local.
- 11.4 Los Representantes de los Empleados plantearán su opinión a la Dirección Central al finalizar la reunión extraordinaria o en un plazo 7 días naturales desde la celebración de dicha reunión, a menos que dicho plazo fuese ampliado de mutuo acuerdo. En caso de que los Representantes de los Empleados presentasen una opinión, la Dirección Central la tendrá en cuenta y dará una respuesta razonada a la misma. La respuesta de la Dirección Central se remitirá por escrito a los Representantes de los Empleados y pondrá fin a la consulta.
- 11.5 El Secretario y el Comité Restringido informarán con carácter de urgencia sobre el resultado de una reunión extraordinaria del CEE mediante un comunicado breve y confidencial y una conferencia telefónica. Si procediese, se distribuirá un comunicado no confidencial a los Empleados que se viesen afectados por el asunto transfronterizo en cuestión. La Dirección Central y los Representantes de los Empleados debatirán formas de difundir el comunicado mediante las vías de comunicación existentes.
- 11.6 En los meses siguientes a la aplicación de la medida en cuestión, la Dirección Central y el Comité Restringido analizarán juntos mediante teleconferencia los avances de la consulta local o nacional, así como el impacto de la medida puesta en marcha en las plantas y el personal.

## **12 VINCULACIÓN DE LOS PROCESOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA EUROPEOS Y NACIONALES**

La Dirección Central adoptará las medidas necesarias para iniciar los procesos de información y consulta aproximadamente al mismo tiempo a escala local y europea y dichos procesos continuarán de forma simultánea e independiente entre sí.

Los procesos de información y consulta nacionales seguirán los procedimientos estipulados en la legislación nacional. Estos procesos de información y consulta se atenderán los procedimientos que constan en el presente Acuerdo. Con respecto al contenido íntegro del CEE en lo referente a asuntos de carácter transfronterizo, la Empresa se comprometerá a cumplir los procedimientos y obligaciones que se detallan en el presente Acuerdo.

No obstante, se garantizará que las opiniones expresadas por el Comité Restringido o el CEE estarán disponibles para los órganos nacionales de representación de los Empleados de tal forma que el órgano nacional de representación tenga acceso a la opinión emitida por el CEE.

## **13 CONFIDENCIALIDAD**

- 13.1 Las Partes convienen que el CEE operará en un entorno que propicie el libre intercambio de opiniones y puntos de vista entre las Partes. A fin de respaldar lo anterior, los Representantes de Empleados no harán un uso indebido ni divulgarán información que la Dirección Central les hubiese transmitido expresamente y de manera confidencial. La Dirección facilitará una explicación oral durante las reuniones con los Representantes de los Empleados sobre los motivos por los que la información es confidencial e indicará por escrito la duración de dicha confidencialidad. Esta confidencialidad no será obligatoria entre los miembros del CEE y los miembros de órganos nacionales de representación de los Empleados que recibiesen - según lo confirme la Dirección Central - información confidencial sobre el mismo proyecto por parte de la Empresa (o la Empresa Controlada en cuestión) y ya tuviesen un deber de confidencialidad de conformidad con la ley nacional. Esta obligación de confidencialidad continuará tras el término del mandato o la expiración del contrato laboral de los Representantes de los Empleados, por el motivo que fuere, mientras la citada información siga siendo confidencial. Cualquier incumplimiento de la presente disposición acarreará la exclusión del Representante de los Empleados de la participación en las reuniones del CEE en lo sucesivo y será considerada como una infracción grave y tratada de acuerdo con las leyes y procedimientos nacionales en el País de empleo del Representante de los Empleados en cuestión.
- 13.2 Se acepta que la Dirección Central no tenga obligación alguna de revelar información confidencial o delicada respecto al precio de las acciones u otro tipo de información que, debido a su naturaleza, haga que su revelación pudiese ser perjudicial para Teva o ir en detrimento de esta, o que contraviniese la legislación o reglamentos nacionales de los Países o de cualquier (otro) país en el que se encuentren o coticen en bolsa las acciones de Teva. Esto incluye las disposiciones legales o reglamentarias, incluyendo las normas relativas a los mercados bursátiles o la divulgación de información aplicable a Teva en cualquier jurisdicción en la que esta realice sus actividades comerciales.

## **14 PROTECCIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CEE**

- 14.1 Los Representantes de los Empleados gozarán de la misma protección y garantías previstas por la legislación nacional en vigor en su País de empleo en todo lo relativo al desempeño de sus funciones. En ausencia de protección jurídica, los Representantes de los Empleados no podrán ser obstaculizados en el ejercicio de sus funciones de conformidad con los términos de este Acuerdo, ni podrán estar sujetos a una discriminación o detrimento por ejercer las obligaciones estipuladas en los términos de este Acuerdo.

- 14.2 El Secretario informará a la Dirección Local de todos los Representantes de los Empleados acerca de sus deberes y responsabilidades en virtud de este Acuerdo. Si los Representantes de los Empleados opinasen que no se les está proporcionando tiempo para realizar sus tareas con el CEE, deberán exponer esto ante el Comité Restringido y la Dirección Central. Por su parte, la Dirección Central debatirá cualquier problema de esta naturaleza con la Dirección Local.
- 14.3 Los debates e intercambios en el CEE y con la dirección deberán ser abiertos y transparentes y cada miembro deberá poder expresarse de manera libre. Ningún miembro del CEE sufrirá intimidación o presión por parte de su Dirección Central, lo que vulneraría este principio. Si un Representante de los Empleados percibiese que no puede expresarse libremente en el ejercicio de sus deberes y responsabilidades y como Representante de los Empleados, podrá abordar este problema con la Dirección central y el Comité Restringido.

## **15. ADMINISTRACIÓN**

151. Los Representantes de los Empleados dispondrán de los medios requeridos a fin de cumplir con sus obligaciones en virtud de este Acuerdo.
152. La Empresa asumirá los costes de la celebración de las reuniones del CEE.
153. Los Representantes de los Empleados quedarán liberados de sus tareas para poder asistir a las reuniones del CEE, manteniendo su salario habitual. Los Representantes de los Empleados, junto con la Dirección Local, deberán efectuar de antemano las disposiciones oportunas para contar con tiempo de permiso conforme al reglamento de sus empleadores. El tiempo invertido en el CEE o las reuniones del Comité Restringido, así como los viajes de ida y vuelta a los lugares de dichas reuniones, será considerado como tiempo de trabajo. Los Representantes de los Empleados no incurrirán en ninguna reducción de ingresos como resultado de sus obligaciones en virtud de este Acuerdo.
154. La Empresa asumirá los gastos razonables de desplazamiento, alojamiento y traducción en las reuniones y la formación de los Representantes de los trabajadores, así como de las reuniones previas con dichos representantes y de otras reuniones acordadas. Los Representantes de los trabajadores deberán reclamar los costes de conformidad con los procedimientos nacionales/locales, y cualquier retraso en el reembolso deberá ser presentado ante el Secretario, que, a su vez, elevará esta cuestión ante la Dirección local o central. La Empresa se compromete a proporcionar clases de inglés a los representantes de los trabajadores, quienes, a cambio, se comprometen a implicarse seriamente en la formación recibida.
155. El CEE podrá solicitar los servicios de un experto único de una federación sindical seleccionada a nivel europeo. Dicho experto podrá asesorar al CEE y a participar tanto en las reuniones del CEE como en las del Comité restringido. La Empresa asumirá los gastos de desplazamiento y alojamiento del experto que acuda a esas reuniones, de conformidad con las condiciones de viaje y la política de gastos de la Empresa. Cuando

se requieran conocimientos especializados en circunstancias extraordinarias, en particular si se propone una reestructuración, fusión, adquisición o escisión de carácter complejo, los Representantes de los trabajadores podrán ser asistidos por un experto externodurante el proceso de información y consulta. La necesidad, el mandato y los costes de dicho experto deberán ser discutidos de antemano con la Dirección central. La Dirección central no podrá rechazar la solicitud de manera injustificada. Los Representantes de los trabajadores obtendrán sin demora un mínimo de dos propuestas de expertos profesionales distintos, que sean capaces de llevar a cabo su tarea en inglés. Si el asunto afecta a más de tres países, se designará un experto holandés. La decisión final la llevará a cabo el Comité restringido en consulta con la Dirección. Si el coste del experto supera los 15.000 EUR, el Comité restringido deberá contar con la aprobación de la Dirección.

156. Los Representantes de los Empleados deberán contar con las facilidades que les resulten necesarias para acometer su labor. Esto incluye acceso al correo electrónico, paneles informativos, fotocopiadora, Internet y teléfono.
157. Además del tiempo que dediquen a las reuniones, los miembros del CEE deberán tener la capacidad de desempeñar las tareas y responsabilidades dispuestas por el mandato (tales como la preparación de las reuniones). Cualquier queja de los Representantes podrá ser presentada ante la Dirección Central y el Comité Restringido.
158. Los miembros del Comité de Empresa Europeo deberán disponer de formación sin que esto implique una pérdida de remuneración. Dicha formación tendrá lugar de manera conjunta con las reuniones anuales. La Dirección Central y el Comité Restringido debatirán y se pondrán de acuerdo sobre los temas incluidos en la formación, así como los formadores e instructores.

## **16. DURACIÓN DEL ACUERDO**

161. El presente Acuerdo tendrá una validez de 3 (tres) años a partir de su fecha de ejecución original.
162. En caso de que las Partes del presente Acuerdo lo estimasen necesario, podrán realizarse enmiendas al mismo con el mutuo acuerdo de la Dirección Central y el CEE durante su mandato. Se entenderá que los Representantes de los Empleados han dado su consentimiento de manera válida si una mayoría de dos tercios (2/3) de los miembros del CEE así lo acordase.
163. Tras haber transcurrido el primer año de operación del presente Acuerdo y a iniciativa del Comité Restringido, la Dirección Central y el Comité Restringido iniciarán un debate en buena fe en el que revisarán en qué medida las disposiciones del Acuerdo cumplen con las expectativas mutuas, sin que la Empresa o los Representantes de los Empleados estén obligados a estar de acuerdo con cualquier cambio en las disposiciones de este Acuerdo.

164. En caso de que alguna de las disposiciones o apéndices del presente Acuerdo resultase no ser válido, por el motivo que fuere, ello no afectará a la validez del Acuerdo en su conjunto. Cualquier sección que se considere nula deberá enmendarse de conformidad con el procedimiento previsto en la sección 16.2 anterior.
165. Si la Empresa o los Representantes de los trabajadores (mediante decisión adoptada por mayoría de 2/3 –dos tercios–) desearan negociar este Acuerdo nuevamente, deberán notificarlo a la otra Parte por escrito y un mínimo de noventa días antes de la fecha de vencimiento del Acuerdo. En caso de no realizarse dicha comunicación, el Acuerdo se prorrogará automáticamente durante un periodo de tres (3) años. En cualquier periodo de renegociación (es decir, hasta la fecha de entrada en vigor de cualquier acuerdo nuevo/revisado), el Acuerdo permanecerá en plena validez y efecto. Si tras un periodo de renegociación de un año (que podrá ampliarse seis meses más si la Empresa y una mayoría de 2/3 –dos tercios– de los Representantes de los trabajadores están de acuerdo) las partes no llegan a un acuerdo, se iniciará un nuevo proceso con una Comisión negociadora especial.
166. Si, por motivo de la merma significativa de personal, la Empresa y las Empresas Controladas no cumplieren con la definición de grupo de dimensión comunitaria de acuerdo con lo estipulado en la Ley, el presente Acuerdo no estará sujeto a la prórroga que se estipula en la Sección 16.5.

## **17. NATURALEZA JURÍDICA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

171. El presente Acuerdo se negociará de conformidad con el artículo 6 de la Directiva y se regirá e interpretará de acuerdo con la Ley.
172. Las Partes acuerdan cooperar para garantizar que cualesquiera conflictos o malos entendidos que pudiesen surgir con respecto al significado y funcionamiento del presente Acuerdo sean resueltos mediante consulta entre la Dirección Central y el CEE.
173. En caso de fallar el mecanismo interno indicado para la resolución de conflictos, la Dirección Central o los Representantes de los Empleados podrán someterla a los tribunales de la jurisdicción competente en los Países Bajos.
174. La Dirección Central velará por que los (futuros) Representantes de los Empleados reciban una copia del presente Acuerdo o cualquier otro acuerdo que lo sustituya en todos los idiomas pertinentes.
175. En caso de divergencia entre las diferentes versiones del texto del presente Acuerdo, prevalecerá la versión en inglés.

Fecha:

Representantes de la Dirección Central

Por la presente, los signatarios de este Acuerdo confirman estar plenamente autorizados para aceptar las cláusulas y condiciones del presente Acuerdo.

---

Fecha:

Representantes de la Comisión Negociadora

Por la presente, los signatarios de este Acuerdo confirman que

---

## **A nexo 1 – Ámbito geográfico**

El ámbito geográfico lo conforman todos los países que forman parte de la Región de Europa en la fecha de firma del acuerdo:

Austria  
Bélgica  
Bosnia y Herzegovina  
República de Macedonia  
Bulgaria  
Países Bajos  
Croacia  
República Checa  
Dinamarca  
Estonia  
Finlandia  
Francia  
Alemania  
Grecia  
Reino Unido  
Hungria  
Irlanda  
Islandia  
Italia  
Letonia  
Lituania  
Malta  
Noruega  
Polonia  
Portugal  
Rumanía  
Serbia  
Eslovaquia  
Eslovenia  
España  
Suecia  
Suiza



**Anexo 2: Representación por País en la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo.**

País sin Representante de Empleados directo:	Será representado por:
Bélgica	Países Bajos
Bosnia y Herzegovina	Croacia
Dinamarca	Islandia
Estonia	Lituania
Finlandia	Islandia
Letonia	Lituania
Macedonia	Serbia
Noruega	Islandia
Eslovenia	Croacia
Suecia	Islandia