

DIRECTIVA 2008/104/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO
de 19 de noviembre de 2008
relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 137, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽¹⁾,

Previa consulta al Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado ⁽²⁾,

Considerando lo siguiente:

- (1) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ⁽³⁾. En particular, el presente acto tiene por finalidad garantizar el pleno respeto del artículo 31 de dicha Carta, que dispone que todo trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que respeten su salud, su seguridad y su dignidad, a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas.
- (2) El apartado 7 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores prevé, entre otras cosas, 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. Este proceso se efectuará mediante la aproximación, por la vía del progreso, de dichas condiciones, en particular, en lo que respecta a las formas de trabajo como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, la cesión temporal de trabajadores y el trabajo de temporada.

- (3) El 27 de septiembre de 1995, la Comisión consultó a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 138, apartado 2 del Tratado, sobre la posible orientación de una acción a escala comunitaria relativa a la flexibilidad del tiempo de trabajo y la seguridad de los trabajadores.

- (4) Tras esta consulta, la Comisión consideró que era deseable una acción comunitaria y volvió a consultar el 9 de abril de 1996 a los interlocutores sociales, de conformidad con el artículo 138, apartado 3, del Tratado, sobre el contenido de la propuesta prevista.

- (5) Las partes firmantes, en el preámbulo del acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, indicaron su intención de estudiar la necesidad de un acuerdo similar en materia de trabajo en régimen de cesión por empresas de trabajo temporal y de no incluir a los trabajadores cedidos temporalmente por dichas empresas en la Directiva relativa al trabajo de duración determinada.

- (6) Las organizaciones interprofesionales de carácter general, en particular la Unión de Confederaciones de Industria y de los Empresarios de Europa (UNICE) ⁽⁴⁾, el Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General (CEEP) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), informaron a la Comisión, mediante carta conjunta de 29 de mayo de 2000, de su voluntad de iniciar el proceso previsto en el artículo 139 del Tratado. A través de otra carta conjunta de 28 de febrero de 2001 solicitaron a la Comisión prorrogar el plazo al que se refiere el artículo 138, apartado 4 en un mes. La Comisión accedió a esta demanda prorrogando el plazo de negociación hasta el 15 de marzo de 2001.

- (7) El 21 de mayo de 2001, los interlocutores sociales reconocieron que sus negociaciones sobre la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal no habían fructificado.

- (8) En marzo de 2005, el Consejo Europeo consideró que era indispensable reactivar la Estrategia de Lisboa y proceder a una reorientación de sus prioridades en materia de crecimiento y empleo. El Consejo aprobó las Directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, que tienen como objetivo, entre otras cosas, promover la flexibilidad, conciliándola con la seguridad del empleo, y reducir la segmentación del mercado laboral, teniendo debidamente en cuenta el papel de los interlocutores sociales.

⁽¹⁾ DO C 61 de 14.3.2003, p. 124.

⁽²⁾ Dictamen del Parlamento Europeo de 21 de noviembre de 2002 (DO C 25 E de 29.1.2004, p. 368), Posición Común del Consejo de 15 de septiembre de 2008 y Posición del Parlamento Europeo de 22 de octubre de 2008 (no publicada aún en el Diario Oficial).

⁽³⁾ DO C 303 de 14.12.2007, p. 1

⁽⁴⁾ En enero de 2007 UNICE ha cambiado de nombre y ha pasado a denominarse *Businesseurope*.

- (9) De conformidad con la Comunicación de la Comisión sobre la Agenda Social (2005-2010), y de cuyo contenido se congratuló el Consejo Europeo de marzo de 2005 por considerar que contribuye a la realización de los objetivos de la estrategia de Lisboa reforzando el modelo social europeo, el Consejo Europeo consideró que nuevas formas de organización del trabajo y una mayor diversidad de los tipos de contrato, que combinen mejor flexibilidad y seguridad, para los trabajadores y las empresas, contribuirán a mejorar su capacidad de adaptación. Además, el Consejo Europeo de diciembre de 2007 dio su respaldo a los principios comunes acordados en materia de flexibilidad que mantienen un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en el mercado de trabajo y contribuyen a que tanto los trabajadores como los empresarios aprovechen las oportunidades que ofrece la globalización.
- (10) Dentro de la Unión Europea, la utilización de las empresas de trabajo temporal y la situación jurídica, el estatuto y las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal se caracterizan por una gran diversidad.
- (11) La cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal responde no solo a las necesidades de flexibilidad de las empresas, sino también a las necesidades de conciliar la vida privada y profesional de los trabajadores. Así pues, contribuye a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción en el mercado de trabajo.
- (12) La presente Directiva establece un marco de protección no discriminatorio, transparente y proporcionado para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la vez que respetuoso con la diversidad de los mercados laborales y las relaciones industriales.
- (13) La Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal ⁽¹⁾, establece las disposiciones aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- (14) Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.
- (15) La forma general de relación laboral son los contratos de trabajo de duración indefinida. Por consiguiente, en el caso de los trabajadores vinculados a la empresa de trabajo temporal por un contrato indefinido, teniendo en cuenta la protección particular que ofrece este tipo de contrato es preciso prever la posibilidad de contemplar excepciones a las normas aplicables en la empresa usuaria.
- (16) Para hacer frente de manera flexible a la diversidad de los mercados laborales y las relaciones industriales, los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales que definan las condiciones de trabajo y empleo, siempre que se respete el nivel general de protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- (17) Además, en algunas circunstancias específicas, los Estados miembros, basándose en un acuerdo celebrado por los interlocutores sociales a escala nacional, deben poder desviarse, con límites, del principio de igualdad de trato, siempre que se ofrezca un nivel de protección adecuado.
- (18) La mejora de la base de protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal debe ir acompañada de una revisión de las restricciones o prohibiciones de que podría ser objeto el recurso a la cesión temporal de trabajadores. Solo pueden justificarse tales restricciones o prohibiciones por el interés general relativo, en particular, a la protección de los trabajadores por cuenta ajena, las exigencias de salud y seguridad en el trabajo y la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo, incluida la necesidad de evitar posibles abusos.
- (19) La presente Directiva no afecta a la autonomía de los interlocutores sociales ni debe afectar a las relaciones entre estos, incluido el derecho a negociar y celebrar convenios colectivos de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales, dentro del respeto de la legislación comunitaria vigente.
- (20) Las disposiciones de la presente Directiva relativas a las restricciones o prohibiciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal se entienden sin perjuicio de las legislaciones o prácticas nacionales que prohíben sustituir a trabajadores en huelga por trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.
- (21) Los Estados miembros deben establecer procedimientos administrativos o judiciales para salvaguardar los derechos de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, así como sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas en los casos de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
- (22) La presente Directiva debe aplicarse respetando las disposiciones del Tratado, en materia de libre prestación de servicios y de libertad de establecimiento, y sin perjuicio de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios ⁽²⁾.

⁽¹⁾ DO L 206 de 29.7.1991, p. 19.

⁽²⁾ DO L 18 de 21.1.1997, p. 1.

(23) Dado que el objetivo de la presente Directiva, a saber, establecer un marco de protección para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal que esté armonizado a escala comunitaria, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, debido a la dimensión o los efectos de la acción, puede lograrse mejor a escala comunitaria, la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Ámbito de aplicación

1. La presente Directiva se aplicará a los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, y que se pongan a disposición de empresas usuarias a fin de trabajar de manera temporal bajo su control y dirección.

2. La presente Directiva se aplicará a las empresas públicas y privadas que son empresas de trabajo temporal o empresas usuarias y ejercen una actividad económica, independientemente de si tienen o no fines lucrativos.

3. Tras consultar a los interlocutores sociales, los Estados miembros podrán disponer que la presente Directiva no se aplique a los contratos de trabajo o relaciones laborales concluidos en el marco de un programa —público específico o apoyado por los poderes públicos— de formación, inserción y reconversión profesionales.

Artículo 2

Objeto

La presente Directiva tiene por objeto garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad de las empresas de trabajo temporal garantizando el respeto del principio de igualdad de trato, según se establece en el artículo 5, en relación con los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y reconociendo a las empresas de trabajo temporal como empleadores, al tiempo que se tiene en cuenta la necesidad de establecer un marco apropiado de utilización de la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal para contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo.

Artículo 3

Definiciones

1. A efectos de lo dispuesto en la presente Directiva, se entenderá por:

- a) «trabajador»: toda persona que, en el Estado miembro en cuestión, esté protegida como trabajador en el marco de la legislación nacional sobre empleo;
- b) «empresa de trabajo temporal»: toda persona física o jurídica que celebre contratos de empleo o establezca relaciones de empleo con trabajadores, con arreglo al Derecho nacional, con vistas a destinarlos a empresas usuarias para que trabajen en ellas temporalmente bajo la dirección y control de estas;
- c) «trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal»: todo trabajador que celebre un contrato de trabajo o que establezca una relación laboral con una empresa de trabajo temporal que le encomiende la misión de trabajar temporalmente en una empresa usuaria bajo el control y dirección esta;
- d) «empresa usuaria»: toda persona física o jurídica para la cual y bajo el control y la dirección de la misma trabaja temporalmente un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal;
- e) «misión»: el período durante el cual el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal tiene encomendada la misión de trabajar bajo la dirección y el control de la empresa usuaria;
- f) «condiciones esenciales de trabajo y empleo»: las condiciones de trabajo y empleo establecidas por las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos y demás disposiciones vinculantes de alcance general en vigor en las empresas usuarias relativas a:
 - i) la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos,
 - ii) la remuneración.

2. La presente Directiva no supone menoscabo del Derecho nacional en lo que se refiere a la definición de la remuneración, del contrato de trabajo, de la relación laboral o del trabajador.

Los Estados miembros no podrán excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva a los trabajadores, los contratos de trabajo o las relaciones laborales únicamente por el hecho de que se trate de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.

Artículo 4

Revisión de las prohibiciones o restricciones

1. Las restricciones o prohibiciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal deberán estar justificadas exclusivamente por razones de interés general relativas, sobre todo, a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.
2. A más tardar el 5 de diciembre de 2011, los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, de conformidad con la legislación nacional, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, revisarán las restricciones o prohibiciones establecidas al recurso a la cesión temporal de trabajadores a fin de comprobar si siguen estando justificadas por las razones expuestas en el apartado 1.
3. En caso de que dichas restricciones o prohibiciones estén establecidas en convenios colectivos, los interlocutores sociales que hayan negociado el acuerdo correspondiente podrán efectuar la revisión a la que se refiere el apartado 2.
4. Los apartados 1, 2 y 3 se entenderán sin perjuicio de las exigencias nacionales en materia de registro, concesión de licencias, certificación, garantía financiera o supervisión de las empresas de trabajo temporal.
5. Los Estados miembros informarán a la Comisión de los resultados de la revisión a la que se refieren los apartados 2 y 3 a más tardar el 5 de diciembre de 2011.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO Y DE EMPLEO

Artículo 5

Principio de igualdad de trato

1. Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto.

A efectos de la aplicación del párrafo primero, las normas vigentes en la empresa usuaria relativas:

- a) a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los niños y jóvenes; así como
- b) a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual,

deberán respetarse, tal como establezcan las disposiciones legislativas, reglamentarias, administrativas, los convenios colectivos y demás disposiciones de alcance general.

2. Por lo que se refiere a la remuneración, los Estados miembros podrán, tras consultar a los interlocutores sociales, establecer excepciones a las disposiciones contempladas en el apartado 1 cuando los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, vinculados a la empresa de trabajo temporal por un contrato indefinido, continúen siendo remunerados en el período de tiempo comprendido entre la ejecución de dos misiones.

3. Los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, podrán ofrecerles, al nivel apropiado y observando las condiciones establecidas por los Estados miembros, la posibilidad de mantener o celebrar convenios colectivos que, siempre que respeten la protección global de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, contemplen acuerdos relativos a las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, que puedan ser diferentes de los contemplados en el apartado 1.

4. Siempre que se ofrezca un nivel de protección adecuado para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, los Estados miembros en cuya legislación no exista un sistema para declarar la aplicación general de los convenios colectivos, ni exista en su legislación o en la práctica un sistema semejante para extender sus disposiciones a todas las empresas similares en un sector o zona geográfica determinados, podrán, previa consulta de los interlocutores sociales a escala nacional y sobre la base de un acuerdo celebrado por estos, establecer disposiciones relativas a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo que constituyan excepciones al principio contemplado en el apartado 1. Dichas disposiciones podrán incluir la fijación de un plazo para alcanzar la igualdad de trato.

Las disposiciones a que se refiere el presente apartado se ajustarán al Derecho comunitario y serán suficientemente precisas y accesibles para permitir a los sectores y empresas afectados identificar y cumplir sus obligaciones. En particular, los Estados miembros especificarán, de conformidad con el artículo 3, apartado 2, si los regímenes profesionales de seguridad social, incluyendo pensiones, prestaciones económicas por enfermedad o los regímenes de participación financiera, están incluidos en las disposiciones relativas a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo a que se refiere el apartado 1. Dichas disposiciones se entenderán, asimismo, sin perjuicio de los acuerdos a escala nacional, regional, local o sectorial que sean menos desfavorables a los trabajadores.

5. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con el derecho o las prácticas nacionales, con vistas a evitar la aplicación abusiva de este artículo y, en particular, que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de la presente Directiva, e informarán a la Comisión de dichas medidas.

Artículo 6

Acceso al empleo, a las instalaciones comunes y a la formación profesional

1. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal serán informados de los puestos vacantes existentes en la empresa usuaria para que tengan las mismas oportunidades que los demás trabajadores de dicha empresa usuaria de obtener empleo indefinido. Esta información podrá ser facilitada mediante un anuncio general expuesto en un lugar adecuado de la empresa usuaria a la cual, y bajo cuya supervisión, estén vinculados los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal.

2. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las cláusulas que prohíben o tienen por efecto impedir la formalización de un contrato de trabajo o de una relación laboral entre la empresa usuaria y el trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal, tras la expiración de su puesta a disposición, sean nulas o puedan ser declaradas nulas.

El presente apartado se entenderá sin perjuicio de las disposiciones según las cuales las empresas de trabajo temporal reciben un determinado nivel de compensaciones por los servicios proporcionados a las empresas usuarias en materia de misiones, contratación y formación de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

3. Las empresas de trabajo temporal no podrán exigir a los trabajadores el pago de honorarios, a cambio de haber gestionado su contratación por una empresa usuaria o por la celebración de contratos de trabajo o la concertación de relaciones laborales con la empresa usuaria una vez finalizada una misión en esa empresa usuaria.

4. No obstante lo dispuesto en el artículo 5, apartado 1, los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal disfrutará del acceso a las instalaciones o a los servicios comunes de la empresa usuaria, en particular los servicios de comedor, guardería y transporte en las mismas condiciones que los trabajadores empleados directamente por la empresa usuaria, a menos que concurren razones objetivas que justifiquen un trato diferente.

5. Los Estados miembros adoptarán las medidas adecuadas o promoverán el diálogo entre los interlocutores sociales, de conformidad con sus tradiciones y prácticas nacionales, con vistas a:

- a) mejorar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación y a los servicios de guardería infantil en las empresas de trabajo temporal, incluso durante los períodos comprendidos entre las misiones, a fin de promover el desarrollo de su carrera profesional y su aptitud para el empleo;
- b) mejorar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias.

Artículo 7

Representación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal

1. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal serán tenidos en cuenta, en las condiciones definidas por los

Estados miembros, para el cálculo del umbral a partir del cual deben constituirse, en la empresa de trabajo temporal, los órganos de representación de los trabajadores previstos por el Derecho comunitario y nacional y por los convenios colectivos.

2. Los Estados miembros podrán prever, en las condiciones definidas por ellos, que los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal sean tenidos en cuenta, dentro de la empresa usuaria, como lo son o lo serían los trabajadores empleados directamente por la empresa usuaria con contratos de la misma duración, para el cálculo del umbral a partir del cual pueden constituirse los órganos de representación de los trabajadores, previstos por el Derecho comunitario y nacional y los convenios colectivos.

3. Los Estados miembros que se acojan a la opción prevista en el apartado 2 no tendrán la obligación de aplicar lo dispuesto en el apartado 1.

Artículo 8

Información de los representantes de los trabajadores

Sin perjuicio de las disposiciones nacionales y comunitarias más restrictivas o más específicas relativas a la información y la consulta y, en particular, la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea ⁽¹⁾, la empresa usuaria deberá proporcionar la información apropiada sobre el recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal dentro de la empresa cuando transmite información sobre la situación del empleo en la empresa a los órganos representativos de los trabajadores instituidos de conformidad con el Derecho comunitario y nacional.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 9

Requisitos mínimos

1. La presente Directiva no supondrá menoscabo del derecho de los Estados miembros a aplicar o introducir disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas más favorables a los trabajadores o de favorecer o permitir convenios colectivos o acuerdos celebrados entre los interlocutores sociales más favorables a los trabajadores.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso un motivo suficiente para justificar una reducción del nivel general de protección de los trabajadores en los ámbitos cubiertos por la presente Directiva. Las medidas adoptadas para la aplicación de la presente Directiva se entienden sin perjuicio de los derechos de los Estados miembros o de los interlocutores sociales de adoptar, teniendo en cuenta la evolución de la situación, disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales diferentes a las existentes en el momento de la adopción de la presente Directiva, siempre que se respeten las exigencias mínimas previstas en la presente Directiva.

⁽¹⁾ DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

*Artículo 10***Sanciones**

1. Los Estados miembros establecerán las medidas adecuadas en el caso de que las empresas de trabajo temporal o las empresas usuarias no cumplan la presente Directiva. En particular, garantizarán que disponen de procedimientos judiciales o administrativos adecuados para hacer cumplir las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

2. Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Estas sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 5 de diciembre de 2011. Los Estados miembros notificarán a la Comisión toda modificación ulterior puntualmente. Velarán, en particular, por que los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para ejecutar las obligaciones previstas por la presente Directiva.

*Artículo 11***Aplicación**

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva a más tardar el 5 de diciembre de 2011, o velarán por que los interlocutores sociales apliquen las disposiciones necesarias por medio de un acuerdo; los Estados miembros deberán adoptar todas las disposiciones necesarias que les permitan garantizar en todo momento el logro de los objetivos de la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

2. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

*Artículo 12***Revisión por la Comisión**

A más tardar el 5 de diciembre de 2013, la Comisión, tras consultar con los Estados miembros y los interlocutores sociales a escala comunitaria, revisará la aplicación de la presente Directiva, con el fin de proponer, si fuere necesario, las modificaciones oportunas.

*Artículo 13***Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

*Artículo 14***Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el 19 de noviembre de 2008.

Por el Parlamento Europeo

El Presidente

H.-G. PÖTTERING

Por el Consejo

El Presidente

J.-P. JOUYET