Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 9 de julio de 2015*

«Incumplimiento de Estado — Directiva 2003/88/CE — Ordenación del tiempo de trabajo — Organización del tiempo de trabajo de los médicos en período de formación»

En el asunto C-87/14,

que tiene por objeto un recurso por incumplimiento interpuesto, con arreglo al artículo 258 TFUE, el 18 de febrero de 2014,

Comisión Europea, representada por los Sres. M. van Beek y J. Enegren, en calidad de agentes, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte demandante,

contra

Irlanda, representada por las Sras. E. Creedon y E. Mc Phillips y por los Sres. A. Joyce y B. Counihan, en calidad de agentes, asistidos por el Sr. D. Fennelly, Barrister,

parte demandada,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. L. Bay Larsen, Presidente de Sala, y la Sra. K. Jürimäe, los Sres. J. Malenovský y M. Safjan y la Sra. A. Prechal (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 4 de marzo de 2015;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 19 de marzo de 2015;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante su recurso, la Comisión Europea solicita al Tribunal de Justicia que declare que Irlanda ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 3, 5, 6 y 17, apartados 2 y 5, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003,

* Lengua de procedimiento: inglés.

relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO L 299, p. 9), al no haber aplicado las disposiciones de dicha Directiva a la organización del tiempo de trabajo de los médicos en período de formación [médicos de hospital no especialistas («non-consultant hospital doctors»; en lo sucesivo, «NCHD»)].

Marco jurídico

Derecho de la Unión

2 El artículo 2 de la Directiva 2003/88, que lleva por título «Definiciones», establece:

«A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) *tiempo de trabajo*: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;

[…]»

3 El artículo 3 de esta Directiva, titulado «Descanso diario», dispone:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten de un período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas en el curso de cada período de 24 horas.»

4 El artículo 5 de dicha Directiva, que lleva por título «Descanso semanal», establece en su párrafo primero:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que todos los trabajadores disfruten, por cada período de siete días, de un período mínimo de descanso ininterrumpido de 24 horas, a las que se añadirán las 11 horas de descanso diario establecidas en el artículo 3.»

5 A tenor del artículo 6 de la Directiva 2003/88, titulado «Duración máxima del tiempo de trabajo semanal»:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores:

[…]

b) la duración media del trabajo no exceda de 48 horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.»

6 El artículo 16 de esta Directiva, titulado «Períodos de referencia», dispone las condiciones conforme a las cuales los Estados miembros pueden establecer períodos de referencia para la aplicación, en particular, de los artículos 5 y 6 de ésta.

7 El artículo 17 de la Directiva 2003/88 establece, en sus apartados 2 y 5:

«2. Mediante procedimientos legales, reglamentarios o administrativos o mediante convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales y siempre que se concedan períodos equivalentes de descanso compensatorio a los trabajadores de que se trate, o siempre que, en casos

excepcionales en que por razones objetivas no sea posible la concesión de tales períodos equivalentes de descanso compensatorio, se conceda una protección equivalente a los trabajadores de que se trate, podrán establecerse las excepciones previstas en [el apartado] 5.

[…]

5. De conformidad con el apartado 2 del presente artículo, caben excepciones al artículo 6 y a la letra b) del artículo 16, respecto de los médicos en periodo de formación, con arreglo a lo dispuesto en los párrafos segundo a séptimo del presente apartado.

Las excepciones a que se refiere el primer párrafo respecto de lo dispuesto en el artículo 6 se autorizarán durante un período transitorio de cinco años a partir del 1 de agosto de 2004.

Los Estados miembros podrán disponer de un plazo suplementario de hasta dos años, en caso necesario, con el fin de atender las dificultades que entrañe el cumplimiento de las disposiciones relativas al tiempo de trabajo por lo que respecta a su responsabilidad en la organización y prestación de servicios médicos y de salud. […]

Los Estados miembros podrán disponer de hasta un año adicional, en caso necesario, con el fin de atender cualquier dificultad especial que entrañe el cumplimiento de las responsabilidades contempladas en el párrafo tercero. […]

Los Estados miembros velarán por que el número de horas semanales de trabajo no supere en ningún caso una media de 58 horas durante los tres primeros años del período transitorio, una media de 56 horas durante los dos años siguientes y una media de 52 horas durante el período, en su caso, restante.

[…]

Las excepciones contempladas en el párrafo primero respecto de lo dispuesto en la letra b) del artículo 16 se autorizarán siempre que el período de referencia no supere 12 meses, durante la primera parte del período transitorio especificado en el párrafo quinto, ni seis meses posteriormente.»

8 El artículo 19 de esta Directiva, titulado «Límites a las excepciones a los períodos de referencia», dispone:

«La facultad de establecer excepciones a lo dispuesto en la letra b) del artículo 16, […] no podrá tener como consecuencia el establecimiento de un período de referencia superior a seis meses.

No obstante, los Estados miembros, siempre que respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, tendrán la facultad de permitir que, por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo, los convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales establezcan períodos de referencia que en ningún caso excederán de 12 meses.

[…]»

Derecho irlandés

9 El Reglamento relativo a las Comunidades Europeas (ordenación del tiempo de trabajo) (médicos en período de formación) de 2004 [European Communities (Organisation of Working Time) (Activities of Doctors in Training) Regulations 2004, SI 2004, nº 494], en su versión modificada por el Reglamento de 2010 (SI 2010, nº 533) (en lo sucesivo, «Reglamento de 2004»), tiene por objeto transponer al Derecho irlandés la Directiva 2003/88 respecto a los NCHD.

Procedimiento administrativo previo

10 Considerando que, en relación con los NCHD, Irlanda había incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 3, 5 y 17 de la Directiva 2003/88, en lo que atañe a los períodos mínimos de descanso, y de los artículos 6 y 17, apartado 5, de ésta, en lo que atañe a los límites de la duración del tiempo de trabajo semanal, la Comisión dirigió a dicho Estado miembro, el 23 de noviembre de 2009, un escrito de requerimiento al que ese Estado respondió mediante escrito de 25 de enero de 2010.

11 El 30 de septiembre de 2011, la Comisión emitió un dictamen motivado en el que instaba a Irlanda a adoptar las medidas necesarias para darle cumplimiento en un plazo de dos meses desde la fecha de su recepción. Este Estado miembro respondió mediante escrito de 13 de enero de 2012.

12 Considerando que, tras un intercambio adicional de escritos, las explicaciones ofrecidas por Irlanda seguían sin ser satisfactorias, la Comisión decidió interponer el presente recurso.

Sobre el recurso

Observaciones preliminares

13 La Comisión precisa que, en el marco del presente recurso, no cuestiona la transposición de la Directiva 2003/88 efectuada por el Reglamento de 2004. No obstante, dicha institución aduce que las autoridades públicas irlandesas no aplican ese Reglamento, lo cual, a su juicio, constituye un incumplimiento por parte de ese Estado miembro de las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 3, 5, 6 y 17, apartados 2 y 5, de la referida Directiva.

14 En apoyo de su recurso, la Comisión señala que, con objeto de resolver una controversia relativa al tiempo de trabajo de los NCHD, la Irish Medical Organisation (Federación de médicos de Irlanda; en lo sucesivo, «IMO»), que representa a todos los médicos en ejercicio en el territorio irlandés, y la Health Service Executive (Administración de los servicios de salud; en lo sucesivo, «HSE»), órgano público que representa a las autoridades sanitarias, firmaron un acuerdo de conciliación el 22 de enero de 2010, al que se adjuntó un convenio colectivo aplicable a las partes mencionadas (en lo sucesivo, «convenio colectivo»), así como un modelo de contrato de trabajo para los NCHD (en lo sucesivo, «modelo de contrato de trabajo»).

15 Según la Comisión, la cláusula 3, letras a) y b), del convenio colectivo, así como determinadas disposiciones de la cláusula 5 del modelo de contrato de trabajo son contrarias a lo dispuesto en la Directiva 2003/88. La Comisión alega que diversos informes relativos a la aplicación de esta Directiva y una declaración de la IMO confirman la existencia de un incumplimiento en la práctica de las obligaciones derivadas de ésta.

Sobre la primera imputación, basada en un incumplimiento de la Directiva 2003/88 por parte de la cláusula 3, letra a), del convenio colectivo

16 Mediante su primera imputación, la Comisión sostiene que la cláusula 3, letra a), del convenio colectivo, en virtud de la cual determinadas horas de formación de los NCHD no deben considerarse «tiempo de trabajo», infringe la Directiva 2003/88. Según esta institución, en la medida en que las actividades de formación de que se trata son exigidas por el programa de formación y se desarrollan en un lugar designado por dicho programa, deben contabilizarse como «tiempo de trabajo» a efectos de la referida Directiva.

17 Irlanda señala, por un lado, que las horas de formación de que se trata representan un período de formación «protegido» durante el cual los NCHD no están disponibles para ejercer su actividad profesional. Por otro lado, según este Estado miembro, la relación entre los NCHD y su organismo de formación es distinta de la existente entre los NCHD y su empleador. Las exigencias de formación de los NCHD no forman parte integrante de su empleo. El empleador no dirige la ejecución de tal formación, no determina las actividades en las que tienen que participar los NCHD en su período de formación ni los progresos que deben alcanzar los NCHD en ese contexto, y tampoco fija el lugar en el que debe llevarse a cabo la formación.

18 A este respecto, consta que, en virtud de la cláusula 3, letra a), del convenio colectivo, no se consideran tiempo de trabajo las horas de formación mencionadas en el punto 1 del anexo 1 del convenio colectivo, a cuyo tenor:

«Cabe distinguir tres categorías de horas de formación:

A) las horas de formación fuera del centro de trabajo, programadas y protegidas, exigidas por el programa de formación;

B) las actividades de enseñanza y formación programadas y organizadas de manera interna a intervalos regulares (cada semana/quincena), como son las conferencias, las sesiones clínicas, las revisiones de las tasas de morbilidad y mortalidad;

C) las actividades de investigación, estudio, etc.»

19 En la vista, se explicó que la duración de esas horas de formación varía entre 2 horas y media y 17 horas al mes, según la fase del período de formación en que se encuentre el NCHD y las actividades de que se trate. En su escrito de réplica, la Comisión precisó que las horas de formación mencionadas en el anexo 1, punto 1, letras A y B, del convenio colectivo (en lo sucesivo, «horas de formación A y B»), exceptuando la categoría de horas referida en dicho punto 1, letra C, deben considerarse «tiempo de trabajo», en el sentido del artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88.

20 Según reiterada jurisprudencia, por un lado, la consideración como «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88, del período que el trabajador permanece en el centro de trabajo está en función de la obligación que tiene dicho trabajador de mantenerse a la disposición de su empleador (sentencia Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 58, y auto Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 53).

21 El factor determinante es el hecho de que el trabajador está obligado a estar físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad (sentencia Dellas y otros, C-14/04, EU:C:2005:728, apartado 48, y autos Vorel, C-437/05, EU:C:2007:23, apartado 28, y Grigore, C-258/10, EU:C:2011:122, apartado 53).

22 Por otro lado, en un procedimiento por incumplimiento corresponde a la Comisión probar la existencia del incumplimiento alegado y aportar al Tribunal de Justicia los datos necesarios para que éste pueda verificar la existencia de tal incumplimiento, sin que la Comisión pueda basarse en presunción alguna (véase, en particular, la sentencia Comisión/Polonia, C-356/13, EU:C:2014:2386, apartado 104 y la jurisprudencia citada).

23 Además, cuando se trata, en concreto, de una imputación relativa a la aplicación de una norma nacional, la demostración de un incumplimiento de Estado requiere que se aporten elementos de prueba de carácter particular en relación con los habitualmente relevantes en el marco de un recurso por incumplimiento que tenga como único objeto el contenido de una norma nacional y, en tales circunstancias, el incumplimiento sólo resulta probado mediante una demostración suficientemente

documentada y pormenorizada de la práctica reprochada a la Administración nacional e imputable al Estado miembro de que se trate (véanse las sentencias Comisión/Bélgica, C-287/03, EU:C:2005:282, apartado 28, y Comisión/Alemania, C-441/02, EU:C:2006:253, apartado 49).

24 Procede recordar, en primer lugar, que la Comisión no discute las explicaciones ofrecidas por Irlanda, según las cuales las horas de formación de que se trata representan un período de formación «protegido» durante el cual los NCHD no están disponibles para prestar servicios médicos a los pacientes. En cambio, la Comisión sostiene que las actividades de formación de los NCHD forman parte integrante de su empleo, en la medida en que estos últimos deben llevar a cabo dichas actividades con arreglo a su contrato de trabajo.

25 A este respecto, es preciso señalar que, tal como ha expuesto Irlanda sin ser rebatida, la relación entre los NCHD y su organismo de formación es distinta de la existente entre los NCHD y su empleador. En particular, en la vista, la Comisión no pudo acreditar su tesis según la cual tanto los organismos de formación de que se trata como los empleadores de los NCHD debían asimilarse al Estado, que supuestamente era el único empleador de los NCHD, en el sentido de la Directiva 2003/88.

26 En estas circunstancias, el hecho de que, como indica la Comisión, las horas de formación A y B sean exigidas «por el programa de formación» y se desarrollen en un lugar designado «por dicho programa» no permite considerar que los NCHD estén obligados a estar físicamente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a disposición de éste para poder realizar de manera inmediata las prestaciones adecuadas en caso de necesidad, en el sentido de la jurisprudencia mencionada en el apartado 21 de la presente sentencia.

27 Seguidamente, esta apreciación no queda desvirtuada por la referencia de la Comisión a las cláusulas 6 y 8 del modelo de contrato de trabajo.

28 En efecto, en lo que atañe a la cláusula 6, que enumera las obligaciones y las funciones que corresponden a los NCHD en el marco de su contrato de trabajo, la Comisión no ha demostrado que estos últimos tengan una obligación de formación en virtud de dicha cláusula.

29 Asimismo, por lo que se refiere a la cláusula 8 del modelo de contrato de trabajo, en virtud de la cual el empleador «facilitará, en su caso, de conformidad con las exigencias de la Ley de 2007 relativa a los médicos titulares (Medical Practitioners Act 2007), la formación/la garantía de competencia requeridas para ejercer las funciones de NCHD» y los NCHD participarán en la formación «conforme a las exigencias [de dicha Ley]», la Comisión no ha demostrado que dicha cláusula tenga un sentido diferente del propugnado por Irlanda, según el cual la referida cláusula se limita a reproducir las exigencias impuestas por la mencionada Ley y no introduce, ni impone, obligaciones de trabajo específicas en materia de formación.

30 Por último, la Comisión no ha aportado ningún elemento de prueba que acredite su alegación, cuestionada por Irlanda, según la cual los NCHD corren el riesgo de ser despedidos por su empleador si no realizan la formación en virtud de las horas de formación A y B.

31 En estas circunstancias, de lo anterior resulta que la Comisión no ha demostrado que las horas de formación A y B constituyan «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88. Por consiguiente, no ha acreditado, en lo que atañe a la cláusula 3, letra a), del convenio colectivo, la existencia de una práctica contraria a dicha Directiva. En estas circunstancias, procede desestimar la primera imputación.

Sobre la segunda imputación, basada en el incumplimiento de la Directiva 2003/88 por parte de la cláusula 3, letra b), del convenio colectivo

32 Mediante su segunda imputación, la Comisión alega que la cláusula 3, letra b), del convenio colectivo, conforme a la cual «el período de referencia de los NCHD cuyos contratos de trabajo excedan de doce meses deberá pasar de seis a doce meses», es contraria a las disposiciones de la Directiva 2003/88. La Comisión reconoce que el artículo 19 de esta Directiva prevé la posibilidad de que, mediante convenios colectivos, el período de referencia utilizado para calcular la duración máxima del tiempo de trabajo semanal se amplíe a doce meses. No obstante, esta institución recuerda que tal prolongación sólo es posible, en virtud de la citada disposición, siempre que se respeten los principios generales de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y únicamente por razones objetivas, técnicas o de organización del trabajo.

33 En su defensa, Irlanda aduce que la prolongación del período de referencia de seis a doce meses para los NCHD cuyo contrato de trabajo exceda de doce meses es compatible con esta misma Directiva y, en particular, con su artículo 19. Subraya que el convenio colectivo de que se trata menciona la razón objetiva o de organización del trabajo que requiere la prolongación del período de referencia, a saber, la preocupación de la HSE en cuanto a su facultad de inscribir a los NCHD en el cuadrante de servicio de una manera suficientemente flexible para cumplir plenamente sus obligaciones legales.

34 A este respecto, procede señalar que la Comisión, aun cuando admite que el período de referencia puede ampliarse a doce meses en virtud del artículo 19 de la Directiva 2003/88, se limita a recordar los requisitos para tal prolongación, sin explicar en modo alguno por qué, contrariamente a lo que alega Irlanda, dichos requisitos no se cumplen en el caso de autos.

35 En consecuencia, la Comisión no acredita, en lo que atañe a la cláusula 3, letra b), del convenio colectivo, la existencia de una práctica contraria a la Directiva 2003/88. Por tanto, procede desestimar la segunda imputación.

Sobre la tercera imputación, basada en un incumplimiento de la Directiva 2003/88 por parte de determinadas disposiciones de la cláusula 5 del modelo de contrato de trabajo

36 Mediante su tercera imputación, la Comisión estima que determinadas disposiciones de la cláusula 5 del modelo de contrato de trabajo son contrarias a la Directiva 2003/88. De este modo, en primer lugar, se refiere a la cláusula 5, letra a), de ese modelo de contrato de trabajo, según la cual la semana laboral de base es de 39 horas, así como a la cláusula 5, letras e) y f), de dicho contrato, que prohíbe pedir a los NCHD trabajar más de 24 horas consecutivas *in situ* y que dispone que el empleador procurará que estos últimos no estén de permanencia durante un período de trabajo de 24 horas en más de una quinta parte de los casos, salvo en circunstancias excepcionales. Según esta institución, nada indica que los médicos tengan derecho a los descansos diarios y semanales mínimos establecidos por la Directiva 2003/88, ni a los descansos compensatorios equivalentes.

37 En segundo lugar, la Comisión se refiere a la cláusula 5, letra i), del modelo de contrato de trabajo, según la cual los NCHD pueden estar obligados a efectuar horas extraordinarias (de guardia *in situ*) además de sus 39 horas de trabajo, a realizar guardias fuera del centro de trabajo y aparte de las franjas horarias y/o de las horas extraordinarias determinadas por el director de los servicios clínicos/empleador y a trabajar fuera de los horarios inscritos en el cuadrante de servicios en función de las exigencias del servicio, aun cuando el empleador deba recurrir a esta modalidad con carácter excepcional. Pues bien, según la mencionada institución, no existe ningún límite explícito a la duración total del trabajo semanal.

38 La Comisión subraya que los Estados miembros están obligados, al transponer y aplicar una Directiva, a establecer un marco jurídico claro que permita a los particulares conocer sus derechos. A su entender, la cláusula 5 del modelo de contrato de trabajo no establece tal marco jurídico. Aduce que esta apreciación queda confirmada por la cláusula 5, letra m), del modelo de contrato de trabajo, según la cual «no se autorizará el trabajo fuera del marco previsto por el contrato si la suma del tiempo de trabajo relacionado con el presente empleo y del tiempo de trabajo relacionado con cualquier otro empleo excede de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal definida en el [Reglamento de 2004]». Según esta institución, esta disposición parece indicar, *a contrario*, que los límites previstos por el Reglamento de 2004 no se aplican al modelo de contrato de trabajo.

39 Irlanda sostiene que, aunque no se reproducen en el enunciado del modelo de contrato de trabajo, las protecciones previstas por el Reglamento de 2004 y por la Directiva 2003/88 forman parte integrante de éste, en virtud del acuerdo de conciliación de 22 de enero de 2010. Añade que, en cualquier caso, esas protecciones son vinculantes para los empleadores de los NCHD en virtud del Reglamento de 2004.

40 El mencionado Estado miembro estima que el hecho de que la Comisión se base en algunas disposiciones aisladas de la cláusula 5 del modelo de contrato de trabajo pasa por alto el marco jurídico claro en el que se integran ese contrato, en general, y esas disposiciones, en particular. En lo que atañe a la cláusula 5, letra m), del modelo de contrato de trabajo, Irlanda sostiene que esta disposición prevé una protección expresa de los límites del tiempo de trabajo tal como se fijan en el Reglamento de 2004.

41 A este respecto, procede recordar que las disposiciones de transposición de una Directiva deben permitir a los particulares remitirse a un marco jurídico claro, preciso e inequívoco (véase, en este sentido, la sentencia Comisión/Irlanda, C-282/02, EU:C:2005:334, apartado 80).

42 En el marco del presente recurso, sin embargo, la Comisión no discute la transposición de la Directiva 2003/88 efectuada por el Reglamento de 2004. Se limita a alegar, refiriéndose en particular a determinadas disposiciones de la cláusula 5 del modelo de contrato de trabajo, que dicho Reglamento no se aplica en la práctica.

43 Además, es pacífico entre las partes que el marco jurídico, tal como resulta de la legislación de transposición de la Directiva 2003/88, es decir, del Reglamento de 2004, es claro y en cualquier caso aplicable.

44 En estas circunstancias, al referirse a algunas disposiciones aisladas de la cláusula 5 del modelo de contrato de trabajo, cuyo alcance, por lo demás, es objeto de discusión entre las partes, la Comisión no llega a demostrar la existencia de una práctica contraria a la Directiva 2003/88. En consecuencia, procede desestimar la tercera imputación.

Sobre los diversos informes de seguimiento y la declaración de la IMO

45 La Comisión se refiere asimismo a diversos informes de seguimiento relativos a la aplicación de la Directiva 2003/88, elaborados durante los años 2013 y 2014 por las autoridades irlandesas y comunicados a la Comisión, así como a una declaración de la IMO, de los que, según ella, se desprende que, aunque se hayan realizado progresos en la aplicación de la Directiva 2003/88, Irlanda sigue sin atenerse plenamente a las obligaciones derivadas de esta Directiva.

46 Irlanda admite que no ha sido posible lograr en la práctica una situación de perfecta conformidad con la Directiva 2003/88 en todos los casos, pero niega que ello se deba a un incumplimiento por su parte de la obligación de adoptar las medidas necesarias para alcanzar tal situación. Subraya que ha realizado esfuerzos constantes y concertados para alcanzar una conformidad total en la práctica y que sigue combatiendo todos los casos de incumplimiento, incluso recurriendo a sanciones financieras.

47 Según el mencionado Estado miembro, la alegación de la Comisión equivale, en esencia, a afirmar que el mero hecho de que la normativa de transposición de la Directiva 2003/88 no se cumpla en todos los casos en la práctica basta para justificar la declaración de que el Estado miembro en cuestión ha incumplido la obligaciones que le incumben en virtud del Derecho de la Unión.

48 A este respecto, procede señalar que, en su recurso, la Comisión no precisa si se refiere a los informes de seguimiento y a la declaración de que se trata únicamente como ilustrativos de los problemas a los que ha llevado la supuesta infracción de la Directiva 2003/88 resultante de la cláusula 3, letras a) y b), del convenio colectivo y de determinadas disposiciones de la cláusula 5 del modelo de contrato de trabajo, o bien como indicio autónomo de una falta de aplicación de esta Directiva en la práctica.

49 En cualquier caso, a la Comisión no le basta con remitirse a los informes de seguimiento de que se trata y a la declaración de la IMO para demostrar que Irlanda no ha aplicado la Directiva 2003/88. En efecto, tal como resulta de la jurisprudencia mencionada en los apartados 22 y 23 de la presente sentencia, le corresponde asimismo demostrar, sin poder basarse en presunción alguna, que la práctica supuestamente contraria a esta Directiva puede imputarse, de una u otra manera, a Irlanda.

50 En el presente caso, la Comisión se limita a indicar, a este respecto, que la HSE es una entidad del Estado. Sin embargo, no explica el papel de esta administración, más allá de haber firmado el acuerdo de conciliación mencionado en el apartado 14 de la presente sentencia, al que se adjuntaron el convenio colectivo y el modelo de contrato de trabajo. Pues bien, tal como resulta de los apartados 16 a 44 de la presente sentencia, la Comisión no ha acreditado que estos dos últimos documentos constituyan una práctica contraria a la Directiva 2003/88.

51 De cuanto antecede se desprende que la Comisión no ha probado la existencia, en lo que atañe a Irlanda, de una práctica contraria a los artículos 3, 5, 6 y 17, apartados 2 y 5, de la Directiva 2003/88, en relación con la organización del tiempo de trabajo de los NCHD.

52 Por consiguiente, procede desestimar el recurso.

Costas

53 A tenor del artículo 138, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, la parte que pierda el proceso será condenada en costas, si así lo hubiera solicitado la otra parte. Por haber solicitado Irlanda que se condene en costas a la Comisión y haber sido desestimados los motivos formulados por ésta, procede condenarla en costas.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) decide:

1) Desestimar el recurso.

2) Condenar en costas a la Comisión Europea.

Firmas