

Petición de decisión prejudicial

Asunto C-742/19

Fecha de presentación:

10 de octubre de 2019

Órgano jurisdiccional remitente:

Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Tribunal Supremo de la República de Eslovenia)

Fecha de la resolución de remisión:

10 de septiembre de 2019

Parte recurrente:

B.K.

Parte recurrida:

República de Eslovenia

VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE

DELOVNO-SOCIALNI ODDELEK

(Tribunal Supremo de la República de Eslovenia

Sala de lo Social)

[omissis]

PETICIÓN

DE DECISIÓN PREJUDICIAL

Ante el Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Tribunal Supremo de la República de Eslovenia) está pendiente un litigio en materia de Derecho laboral suscitado por: **B.K.** [omissis], parte recurrente, contra: **República de Eslovenia (Ministerio de Defensa)**, [omissis], parte recurrida,

con objeto de que se le **retribuyan las horas extraordinarias.**

El Vrhovno sodišče Republike Slovenije (Tribunal Supremo de la República de Eslovenia) [*omissis*],

mediante auto [*omissis*] suspendió el procedimiento y decidió plantear una petición de decisión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Procedimiento y alegaciones de las partes

- 1 El recurrente ha interpuesto un recurso en el que solicita a la recurrida que le retribuya las horas de guardia localizada realizadas por él en el lugar de trabajo como horas extraordinarias. Solicita, en particular, la diferencia mensual entre las horas retribuidas de guardia localizada (en un 20 % de la tarifa horaria del salario base) y los importes correspondientes a esas horas de guardia localizada, calculados en un 130 % de la tarifa horaria del salario base (es decir, en un importe equivalente al valor de las horas extraordinarias), para el período comprendido entre el mes de febrero de 2014 y el mes de julio de 2015. Según el recurrente, la recurrida debe contabilizar íntegramente en el tiempo de trabajo las horas de guardia localizada continuada prestadas por él en el lugar de trabajo (durante el servicio de guardia) y, en consecuencia, retribuirle tales horas de trabajo como horas ordinarias o como horas extraordinarias. El recurrente ha justificado su pretensión afirmando que debía estar siempre presente en el lugar de trabajo o en un lugar determinado (en el cuartel), a disposición de su empleador y separado de su domicilio y de su familia.
- 2 La recurrida se opone a la solicitud del recurrente. Afirma haber calculado la retribución del recurrente de conformidad con las disposiciones legales. Con arreglo a estas disposiciones, la guardia localizada en el lugar de trabajo o en un lugar determinado no está comprendida en el tiempo de trabajo, de manera que, para el período de guardia localizada, el recurrente únicamente tiene derecho a percibir una indemnización equivalente al 20 % de la tarifa horaria.
- 3 Mediante sentencia [*omissis*] de 26 de septiembre de 2016, el órgano jurisdiccional de primera instancia desestimó la pretensión del recurrente por la que pretendía obtener el cálculo del trabajo realizado en exceso respecto del tiempo de trabajo ordinario en el período controvertido, expresado en importes brutos, según el fallo de la sentencia recurrida, la deducción de dichos importes de las cargas normativas y el pago de los importes netos, junto con los intereses de demora devengados en virtud de la legislación. Este órgano jurisdiccional ha declarado que la recurrida calculó correctamente la retribución del recurrente, con arreglo a la normativa nacional en el sector de la defensa, según la cual la guardia localizada efectuada en el lugar de trabajo o en un lugar determinado (durante el servicio de imaginaria) no está comprendida, en su conjunto, en el tiempo de trabajo. En consecuencia, el recurrente únicamente tiene derecho, respecto de esos períodos, a percibir una indemnización por el tiempo de guardia localizada, correspondiente al 20 % de la tarifa horaria, indemnización que, por lo demás, se le ha pagado.

- 4 Mediante sentencia [*omissis*] de 4 de mayo de 2017 el órgano jurisdiccional de segunda instancia desestimó el recurso interpuesto por el recurrente, confirmado así la sentencia del órgano jurisdiccional de primera instancia. Este declaró, en particular, que la normativa nacional en materia de guardia localizada en el sector de la defensa no es contraria a la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DO 2003, L 299, p. 9). Esta Directiva prevé entre otras cosas expresamente, en su artículo 1, que no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública (por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía). La normativa relativa a la guardia localizada en el caso concreto, a la luz de las necesidades específicas de la función pública, como es el empleo en el ejército esloveno, no es, por lo tanto, contraria a la Directiva 2003/88/CE, puesto que también se respeta lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 89/391/CEE. En el recurso, el recurrente se remite indebidamente a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Tribunal de Justicia») de 3 de octubre de 2000, (C-303/98, EU:C:2000:528), puesto que dicho asunto no puede compararse con el que nos ocupa, habida cuenta de la especificidad del trabajo en el ejército así como del hecho de que dicho asunto abordaba una problemática diferente (el asunto versaba sobre turnos de guardia realizados por trabajadores en determinadas instituciones de carácter social o centros sanitarios y en los servicios de atención primaria) y que, además, la organización del procedimiento de trabajo en el ejército es diferente de la organización del procedimiento de trabajo en esas instituciones.
- 5 El recurrente solicitó autorización para interponer un recurso de casación. El Vrhovno sodišče (Tribunal Supremo) estimó dicha solicitud mediante auto [*omissis*] de 20 de septiembre de 2017 y autorizó la revisión de la cuestión de si la recurrida estaba obligada, en favor del recurrente, a incluir los períodos de guardia localizada en el lugar de trabajo en el número de horas de trabajo semanales o mensuales y, sobre dicha base, teniendo en cuenta el trabajo efectuado en exceso respecto del tiempo de trabajo ordinario, a retribuir el número debido de horas extraordinarias en un importe correspondiente al 130 % de la tarifa horaria del salario base.
- 6 El recurrente ha interpuesto recurso de casación contra la sentencia firme dictada por el órgano jurisdiccional de segunda instancia, alegando la aplicación errónea del Derecho sustantivo y la infracción sustancial de las normas procesales. Este lamenta, en particular, el hecho de que la recurrida no le reconozca el tiempo de guardia localizada en el lugar de trabajo como tiempo de trabajo y le abone por este concepto simplemente una indemnización correspondiente al 20 % de la tarifa horaria del salario base, pese a que debe estar siempre presente en su lugar de trabajo y encontrarse a disposición del empleador. Esto resulta contrario a la Directiva 2003/88/CE y a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa a la interpretación del concepto de tiempo de trabajo. El trabajo efectuado por el recurrente debe incluirse en el tiempo de trabajo y, en consecuencia, retribuirse como horas extraordinarias.

II. Hechos

- 7 El recurrente ha prestado sus servicios en el ejército esloveno con el grado de suboficial, ejerciendo sus funciones en el cuartel de Slovenska Bistrica. Una semana al mes (7 días) prestaba un servicio de imaginaria en el cuartel, durante 24 horas al día todos los días de la semana, incluidos sábado y domingo. Durante ese período, el recurrente debía estar localizable y continuamente presente en las instalaciones de la recurrida. En caso de llegada (sin preaviso) de la policía militar, de una inspección o de un equipo de intervención, el recurrente estaba obligado a presentarse a los recién llegados y a realizar las tareas que le fueran asignadas por sus superiores jerárquicos. Respecto de tales períodos, la recurrida le ha reconocido y abonado una retribución ordinaria correspondiente a 8 horas de trabajo, imputando 8 horas a su tiempo de trabajo, si bien sin imputar a dicho tiempo de trabajo las horas restantes, limitándose a pagarle simplemente una indemnización por la guardia localizada correspondiente al 20 % del salario base. No se ha alegado ni consta que, durante el período controvertido, se hayan producido circunstancias excepcionales e imprevisibles o acontecimientos extraordinarios de cualquier tipo.

III. Derecho nacional

- 8 En la República de Eslovenia el régimen de guardia localizada solo está regulado parcialmente y de manera no completamente uniforme.

La Zakon o delovnih razmerjih (Ley sobre relaciones laborales) (Uradni list RS, n.º 21/2013 y ss; en lo sucesivo, «ZDR-1»), que constituye en la República de Eslovenia la ley marco en materia de relaciones laborales, no define el concepto de «guardia localizada». Sin embargo, por lo que se refiere al tiempo de trabajo, esta prevé, de manera general, que el tiempo de trabajo comprende el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de pausa en el sentido del artículo 154 de dicha Ley, así como el tiempo correspondiente a las bajas laborales justificadas con arreglo a la ley y al convenio colectivo o a un acto reglamentario general (artículo 142, apartado 1, de la ZDR-1). Se entiende por «tiempo de trabajo efectivo» todo el tiempo en que el trabajador trabaja, es decir, el tiempo en que este está a disposición del empresario y cumple sus obligaciones profesionales resultantes del contrato de trabajo (artículo 142, apartado 2, de la ZDR-1).

- 9 La Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Ley relativa al régimen de las retribuciones en la función pública) (Uradni list RS, n.º 56/02 y ss.; en lo sucesivo, «ZSPJS»), que regula el sistema de retribución de los funcionarios y de los empleados públicos (cuya consideración se aplica también a los trabajadores del ejército esloveno) en el sector público, enumera, en su artículo 23, las indemnizaciones que corresponden a los empleados públicos. Entre estas figura asimismo la indemnización por el trabajo efectuado en un horario menos favorable.

El apartado 3 del artículo 32 (que regula la indemnización por el trabajo efectuado en un horario menos favorable) dispone que a los empleados públicos les corresponde asimismo una indemnización por la guardia localizada continuada y que el importe de dicha indemnización deberá establecerse en el convenio colectivo del sector público (artículo 32, apartado 5, de la ZSPJS). La ZSPJS tampoco contiene ninguna definición del concepto «guardia localizada continuada».

- 10 El convenio colectivo para el sector público vigente en el período controvertido (Uradni list RS, n.º 57/2008 y ss.; en lo sucesivo, «KPJS»), establecía,¹ en su artículo 46 que al empleado público le corresponde una indemnización por guardia localizada continuada correspondiente al 20 % de la tarifa horaria del salario base (apartado 1) y que el período de guardia localizada continuada efectuada por el empleado público no se computará como tiempo de trabajo (apartado 2). El acto interpretativo de la KPJS (Uradni list RS, n.º 112-4869/2008) disponía, en relación con el artículo 46, lo siguiente: «La guardia localizada exige que el empleado público tenga que estar localizable para que, en caso de que sea necesario, pueda desplazarse a su lugar de trabajo fuera de su tiempo de trabajo. La guardia localizada continuada deberá ordenarse por escrito. El importe de la indemnización por el tiempo de guardia localizada continuada es idéntico, con independencia de si el empleado público realiza dicha guardia de manera continuada de día, de noche, en un día laborable, un domingo, un día festivo o en una fecha reconocida por la ley como festividad».
- 11 La Zakon o obrambi (Ley de defensa; Uradni list RS, n.º 92/94 y ss.; en lo sucesivo, «ZObr»), que regula entre otros temas los derechos y las obligaciones de los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en el sector de la defensa, dispone en su artículo 96 que un trabajador que desarrollan una actividad profesional en el sector de la defensa² está obligado, previa decisión de un superior jerárquico y en relación con las necesidades del servicio, a realizar sus tareas en condiciones de trabajo especiales (apartado 1). Por «condiciones de trabajo especiales», término previsto en el apartado anterior, se entiende una actividad laboral desarrollada en un período de trabajo menos favorable para el trabajador, así como una actividad laboral cuyas condiciones son menos favorables o que implica cargas adicionales, entre las que la ley prevé también:
- la guardia localizada o la disponibilidad (artículo 96, apartado 2, punto 8, de la ZObr); y

¹ [omissis]

² El artículo 5 de la ZObr contiene las definiciones de los conceptos: el trabajador, en el sentido de esta Ley, es el militar o el civil que ejerce su actividad profesional en el ejército o bien una persona diferente que realiza tareas de carácter administrativo o técnico en el Ministerio (en lo sucesivo, «trabajador que desarrolla su actividad profesional en el sector de la defensa», «trabajador del sector de la defensa» o «trabajador») (punto 14a). Por «militar» se entenderá aquella persona que presta servicio militar (punto 14).

– la prestación de servicios de permanencia (artículo 96, apartado 2, punto 10 de la ZObr);

Si el trabajador efectúa una actividad laboral durante el período de guardia localizada, el tiempo de trabajo efectivo se considerará una extensión del tiempo de trabajo, salvo que la presente Ley disponga otra cosa (artículo 96, apartado 3, de la ZObr).

- 12 La guardia localizada en el ejército está regulada por el artículo 97e de la ZObr, en virtud del cual la guardia localizada es el tiempo durante el cual el trabajador que desarrolla su actividad profesional en el sector de la defensa debe estar localizable en el lugar de trabajo, en un lugar determinado o en su domicilio (apartado 1). La guardia localizada no se contabilizará en el número de horas de trabajo semanales o mensuales. En el caso de que el trabajador deba trabajar efectivamente durante el período de guardia localizada, esas horas de trabajo efectivo se contabilizarán en el número de horas de trabajo semanales o mensuales (apartado 2). El Ministerio establecerá los supuestos y las modalidades de aplicación de la guardia localizada en los lugares de trabajo, en un lugar determinado o en el domicilio del trabajador. Los supuestos y las modalidades de aplicación de la guardia localizada en el ejército son establecidos por el Jefe de Defensa (apartado 3). La guardia localizada en un lugar determinado está asimilada a la guardia localizada en el lugar de trabajo (apartado 4).
- 13 A efectos del presente litigio cabe señalar también el régimen jurídico del servicio de imaginaria, regulado por el artículo 97č de la ZObr. Este último prevé que, como norma, los servicios de permanencia duran interrumpidamente 24 horas (apartado 1). Los militares que prestan servicio de imaginaria se consideran trabajadores con tiempo de trabajo fraccionado. Las horas en las que los militares no efectúan ninguna actividad laboral efectiva no se contabilizan en el tiempo de trabajo, sino que se consideran guardia localizada en el lugar de trabajo (apartado 2). La actividad laboral diaria durante el servicio de imaginaria no podrá exceder de 12 horas. En caso de emergencia o a fin de completar una tarea iniciada con anterioridad, el tiempo de trabajo de los militares podrá ampliarse de manera excepcional. No obstante, en ese caso, las horas de trabajo adicionales a las 12 horas de trabajo ya realizadas se considerarán horas que exceden del tiempo de trabajo ordinario (apartado 3). La prestación del servicio de imaginaria puede durar interrumpidamente hasta un máximo de siete días. Los militares tendrán derecho a períodos de pausa para el descanso en el lugar en el que presten el servicio de imaginaria, de tal manera que 12 horas serán consideradas tiempo de trabajo ordinario y las restantes 12 horas serán consideradas, en cambio, horas de guardia localizada (apartado 4).
- 14 La ZObr equipara de este modo la guardia localizada en el lugar de trabajo o en un lugar determinado (cuando el trabajador deba estar presente en el lugar de trabajo, poniéndose allí a disposición del empresario con fines de trabajo), desde el punto de vista de la imputación al tiempo de trabajo y de la retribución, con la guardia localizada en el domicilio del trabajador (cuando el trabajador deba estar

localizable en su domicilio). Esto se considera no conforme con la Directiva 2003/88/UE y con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.³

IV. Sobre la aplicación de la Directiva 2003/88/CE y sobre la primera cuestión

- 15 Con arreglo al artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2003/88/CE, esta se aplica a todos los sectores de actividad, privados y públicos, en el sentido del artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 14, 17, 18 y 19 de dicha Directiva. En consecuencia, el ámbito de aplicación de la Directiva sobre el tiempo de trabajo está parcialmente vinculado al ámbito de aplicación de la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. El artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva dispone que esta no será de aplicación cuando se opongan a ello de manera concluyente las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o a determinadas actividades específicas en los servicios de protección civil.
- 16 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la excepción contenida en el artículo 2 de la Directiva sobre seguridad en el trabajo únicamente se adoptó a efectos de asegurar el buen funcionamiento de los servicios indispensables para la protección de la seguridad, de la salud y del orden públicos en circunstancias de excepcional gravedad y magnitud —por ejemplo, una catástrofe—, en las que no es posible planificar el tiempo de trabajo de los equipos de intervención y de socorro.⁴ Lo mismo debe suceder en caso de catástrofes naturales o tecnológicas, los atentados, accidentes graves u otros eventos de la misma índole, cuya gravedad y magnitud requieran la adopción de medidas indispensables para la protección de la vida, de la salud así como de la seguridad colectiva. En situaciones que revisten tales características, la necesidad de preservar la seguridad y la integridad de la colectividad prevalece transitoriamente sobre el objetivo de las citadas Directivas, que es garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.⁵
- 17 Tampoco del artículo 14 de la Directiva 2003/88/CE puede deducirse que esta no se aplique al personal militar o a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en el sector de la defensa. Además de la excepción mencionada anteriormente, también el capítulo 5 de la Directiva 2003/88/CE (artículos 17 a 19) establece determinadas excepciones a lo dispuesto en la Directiva, si bien las

³ [omissis]

⁴ Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 5 de octubre de 2004 (C-397/01 a C-403/01, EU:C:2004:584), apartados 50 a 57.

⁵ Véase el auto del Tribunal de Justicia de 14 de julio de 2005 (C-52/04, EU:C:2005:467), apartados 45 a 55.

excepciones únicamente se admitirán respecto de lo dispuesto en el artículo 3 (descanso diario), 4 (pausa), 5 (descanso semanal), 8 (duración del trabajo nocturno) y 16 (períodos de referencia para la aplicación del descanso semanal, de la duración máxima del tiempo de trabajo semanal y de la duración del trabajo nocturno). Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, no es posible establecer excepciones a las definiciones de los conceptos de «tiempo de trabajo» y de «período de descanso» que figuran en el artículo 2 de esta Directiva.⁶

- 18 En el presente asunto, el recurrente ha efectuado su trabajo ordinario, es decir, ha prestado servicio de imaginaria en tiempo de paz. Este ha ejercido regularmente (cada mes) su trabajo, estando presente ininterrumpidamente durante una semana en el lugar de trabajo (en el cuartel). No han existido tareas o circunstancias de carácter excepcional en las que no haya sido posible planificar el tiempo de trabajo.
- 19 Por otra parte, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia hasta la fecha no se desprende una posición totalmente clara por lo que se refiere a la cuestión de si, a la luz del artículo 1 de la Directiva 2003/88/CE (en relación con la Directiva 89/391/CEE), el artículo 2 de dicha Directiva se aplica asimismo a los trabajadores que (habida cuenta de la formulación de la ZObr) desarrollan su actividad profesional en el sector de la defensa o al personal militar en tiempo de paz.

En este sentido, se plantea por lo tanto al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«Si el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE se aplica igualmente a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en el sector de la defensa o al personal militar que presta servicio de imaginaria en tiempo de paz.»

V. Concepto de «tiempo de trabajo» y de «guardia localizada» en la jurisprudencia elaborada hasta la fecha por el Tribunal de Justicia

- 20 Se plantea además el problema del tiempo de trabajo en las distintas formas de guardia localizada, que en el presente asunto se configura como guardia localizada en un cuartel.
- 21 La Directiva 2003/88/CE define, en particular, en el punto 1 de su artículo 2, el concepto de «tiempo de trabajo» como 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, y en el punto 2 del mismo artículo el «período de descanso» como todo período que no sea tiempo de trabajo.

⁶ Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de septiembre de 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 91.

- 22 La cuestión relativa a qué debe computarse como tiempo de trabajo fue abordada por el Tribunal de Justicia, en particular, en los asuntos SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02) y Dellas (C-14/04). Este declaró que el tiempo invertido por los trabajadores en «guardia localizada continuada» debe considerarse en su totalidad como tiempo de trabajo, con arreglo al significado de la Directiva, si estos deben estar presentes en el lugar de trabajo, mientras que, por el contrario, cuando los trabajadores deban estar localizables en todo momento pero no tengan que permanecer en un lugar determinado por el empleador, únicamente debe considerarse tiempo de trabajo el tiempo dedicado al servicio.⁷
- 23 En los asuntos citados, el Tribunal de Justicia ha observado en particular que los trabajadores que deben estar presentes en el lugar de trabajo o en un lugar designado por el empresario están sujetos a obligaciones o limitaciones considerablemente más gravosas, puesto que deben permanecer alejados de su entorno tanto familiar como social y gozan de una menor libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales. En estas circunstancias, no cabe considerar que un trabajador disponible en el lugar designado por el empresario se halla descansando durante los períodos de su servicio de guardia localizada continuada en los que no ejerce efectivamente una actividad profesional.⁸ Asimismo, el Tribunal de Justicia ha declarado que excluir del concepto de tiempo de trabajo el período de atención continuada en régimen de presencia física equivaldría a poner seriamente en peligro la consecución del objetivo de la Directiva 93/104, que es garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores, de manera que puedan disfrutar de períodos mínimos de descanso y de períodos de pausa adecuados.⁹ Posteriormente, ha señalado que los servicios de guardia que realiza el trabajador en régimen de presencia física en el centro laboral deben considerarse tiempo de trabajo en su totalidad en el sentido de la Directiva, independientemente de las prestaciones laborales realmente efectuadas por el interesado durante esas guardias.¹⁰ Es irrelevante el hecho de que se ponga a disposición del trabajador una habitación dotada de una cama, donde se le permita descansar o dormir cuando no se requieran sus servicios. Tales períodos de inactividad profesional son inherentes al servicio de atención continuada, para el que resulta determinante el hecho de que el trabajador está obligado a hallarse físicamente presente en el lugar determinado por el empresario y a permanecer a

⁷ Comunicación interpretativa sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (2017/C 165/01) de 24 de mayo de 2017.

⁸ Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de septiembre de 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), apartado 65.

⁹ Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de octubre de 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), apartado 49.

¹⁰ Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 1 de diciembre de 2005 (C-14/04, EU:C:2005:728), apartados 46 y 47.

disposición de este para poder prestar sus servicios inmediatamente en caso de necesidad.¹¹

- 24 Por el contrario, los trabajadores que se encuentran en régimen de localización continuada sin que sea obligatoria su presencia en un lugar determinado por el empresario pueden organizar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus asuntos personales. En estas circunstancias, solo debe considerarse tiempo de trabajo en el sentido de la Directiva el correspondiente a la prestación efectiva de servicios, que comprende el tiempo de desplazamiento hasta el lugar en el que se prestan dichos servicios.¹² Asimismo, el Tribunal de Justicia ha declarado en el asunto Matzak (C-518/15) que el artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que el tiempo de guardia localizada que un trabajador (bombero) pasa en su domicilio con la obligación de responder a las convocatorias de su empresario en un plazo de ocho minutos, plazo que restringe considerablemente la posibilidad de realizar otras actividades, también debe considerarse «tiempo de trabajo».
- 25 Según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por lo tanto, al apreciar si el tiempo de guardia localizada debe incluirse en el tiempo de trabajo es fundamental determinar, antes de nada, si se trata de una guardia localizada en el lugar de trabajo o en un lugar determinado por el empresario (que se incluye en el tiempo de trabajo) o si se trata, en cambio, de una guardia localizada en el domicilio del trabajador, la cual, salvo con carácter excepcional, no está incluida en el tiempo de trabajo.
- 26 En el presente asunto, el recurrente, durante el servicio de imaginaria (en el período que el empleador ha calificado de «guardia localizada») ha estado siempre presente físicamente en su lugar de trabajo (el cuartel) y a disposición del empleador para cubrir las necesidades laborales, sin embargo, dicho período no se le ha reconocido como tiempo de trabajo, por lo que se plantea la cuestión de si dicha normativa es conforme con la Directiva 2003/88/CE.
- 27 En este sentido, son objeto de controversia, en particular, las disposiciones del artículo 97 č, apartado 2, de la ZObr (en virtud del cual el tiempo de permanencia en el que los trabajadores no efectúan ninguna actividad laboral efectiva no se contabiliza en el tiempo de trabajo, sino que se considera guardia localizada en el lugar de trabajo), del artículo 97 č, apartado 4, de la ZObr (con arreglo al cual el personal militar tendrá derecho a períodos de pausa para descansar en el lugar en el que preste el servicio de imaginaria, de tal manera que 12 horas serán consideradas tiempo de trabajo ordinario y las restantes 12 horas serán consideradas, en cambio, horas de guardia localizada), del artículo 97 e, apartado 1, de la ZObr (que equipara la guardia localizada en el domicilio del trabajador

¹¹ Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de septiembre de 2003 (C-151/02, EU:C:2003:437), apartados 60 a 64.

¹² Véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de octubre de 2000 (C-303/98, EU:C:2000:528), apartado 50.

con la guardia localizada en el lugar de trabajo o en un lugar determinado) y, en relación con todo lo anterior, del artículo 97 e, apartado 2, de la ZObr (de conformidad con el cual la guardia localizada no se contabiliza en el número de horas de trabajo semanales o mensuales).

VI. Sobre la motivación de la segunda cuestión prejudicial

- 28 La Comisión Europea ya ha abordado el problema de la regulación del sistema de guardia localizada en las Fuerzas Armadas de la República de Eslovenia (así como en el cuerpo de policía y respecto de los empleados públicos). Así se deduce, por ejemplo, de su Informe al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo de 21 de diciembre de 2010 y de su informe detallado (Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time) de 26 de abril de 2017.¹³
- 29 La aplicación directa de la Directiva 2003/88/CE no es, en el caso que nos ocupa, posible. Las disposiciones de una directiva surten, en principio, efecto en beneficio de los particulares en virtud de los actos de ejecución adoptados por los Estados miembros. Esto no excluye, no obstante, la posibilidad de que un particular invoque, frente a un Estado, las obligaciones que incumben al Estado en virtud de la Directiva, las cuales deben ser, sin embargo, desde el punto de vista de su contenido, incondicionales y suficientemente precisas y capaces de crear determinados derechos que el particular pueda invocar frente al Estado. La disposición del artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE no puede considerarse, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y lo suficientemente precisa para crear determinados derechos a favor del recurrente, puesto que esta disposición únicamente contiene una definición genérica del concepto de «tiempo de trabajo». Se considera por tanto que este órgano jurisdiccional de casación no puede aplicar directamente dicha disposición.
- 30 Habida cuenta de lo anterior, existe en la República de Eslovenia, en el ejército (pero también en el ámbito de los cuerpos de policía y en el sector público, con arreglo a las disposiciones de la KPJS), un problema sistemático de comprensión y de aplicación de la Directiva 2003/88/CE, así como del concepto, vinculado a la misma, de tiempo de trabajo, en el presente asunto de «guardia localizada». Este órgano jurisdiccional se encuentra por tanto en la situación de no poder aplicar la normativa eslovena, puesto que considera que esta es incompatible con el Derecho de la Unión (con la Directiva 2003/88/CE); al mismo tiempo, no obstante, según este órgano jurisdiccional, el artículo 2 de la Directiva no tiene efecto directo. En cualquier caso, al pronunciarse sobre el caso concreto (que cuenta con antecedentes en muchos litigios similares), este órgano jurisdiccional desearía aplicar el Derecho de la Unión, en particular, la Directiva 2003/88/CE, y, por este

¹³ Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/TXT/?urhCELEX:52017SC0204>, véanse las pp. 6 y 9; véase el capítulo III, parte C, denominado «On-call time».

motivo, precisa su interpretación, por lo que plantea al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

Si las disposiciones del artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE [...] se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual no se contabilizan como tiempo de trabajo ni la guardia localizada en el lugar de trabajo o en un lugar determinado (pero no en su propio domicilio) de los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en el sector de la defensa, ni la presencia en el cuartel del personal militar que trabaja en el sector de la defensa durante el servicio de imaginaria, en el que dicho personal militar no realiza ninguna actividad laboral efectiva pero debe estar físicamente presente.

Por consiguiente, este órgano jurisdiccional solicita al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre las dos cuestiones prejudiciales que se exponen a continuación:

– *Si el artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE se aplica igualmente a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en el sector de la defensa o al personal militar que presta servicio de imaginaria en tiempo de paz.*

– *Si las disposiciones del artículo 2 de la Directiva 2003/88/CE se oponen a una normativa nacional con arreglo a la cual no se contabilizan como tiempo de trabajo ni la guardia localizada en el lugar de trabajo o en un lugar determinado (pero no en su propio domicilio) de los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en el sector de la defensa, ni la presencia en el cuartel del personal militar que trabaja en el sector de la defensa durante el servicio de imaginaria, en el que dicho personal militar no realiza ninguna actividad laboral efectiva pero debe estar físicamente presente.*

[omissis]