

ATJUE de 22 de marzo de 2018, asunto C-315/17

Carrera profesional horizontal del personal no permanente (acceso al texto de la sentencia)

Una universidad pública **implantó un sistema de carrera profesional horizontal** (para el personal de administración y servicios), reglamentando que tenía derecho a ella el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo. **Denegó la participación a una funcionaria interina** que había prestado servicios desde hacía más de 5 años, quien acudió a la vía judicial alegando discriminación por razón de temporalidad de larga duración. El juzgado contencioso-administrativo presentó una cuestión prejudicial.

El TJUE resuelve que la reglamentación de la universidad se opone a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada al excluir a los funcionarios interinos de la carrera profesional horizontal y en consecuencia, del derecho al complemento retributivo que deriva de esta, por los siguientes motivos:

- **La participación en un sistema de carrera profesional se incluye dentro del concepto "condiciones de trabajo" de la Directiva 1999/70/CE.** La jurisprudencia ha incluido los trienios, los sexenios por formación permanente, las normas relativas a los períodos de servicio que han de prestarse a efectos de acceder a un grupo superior, el cálculo de períodos de servicio para poder ser objeto de un informe de calificación anual y el derecho a participar en un plan de evaluación profesional y a los incentivos económicos en caso de evaluación positiva.
- Debe examinarse si la situación entre empleado permanente y temporal es comparable, lo que corresponde en un principio al juzgado remitente. No obstante, **no parece que haya diferencias entre las funciones de los empleados fijos y los temporales, ni tampoco que los primeros requieran una mayor formación**, de acuerdo con el art. 73 de la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. El único elemento que les diferencia es la naturaleza temporal de la relación de servicios.
- Procede analizar si hay una razón objetiva que justifique la diferencia de trato, sin que pueda considerarse como tal el hecho de que así se prevea en una norma general y abstracta, como una ley o un convenio colectivo:
 - La jurisprudencia ha indicado en numerosas ocasiones qué se entiende por razón objetiva. Es cierto que, de acuerdo con la facultad de apreciación de los Estados en relación con la organización de las administraciones públicas, se acepta por ejemplo la restricción en el acceso a la promoción interna al personal funcionario de carrera.
 - En relación con la alegación de que la carrera profesional está indudablemente ligada a la condición de personal permanente, **de lo remitido por el juzgado no se desprende que las condiciones del sistema** (carácter voluntario, individual, evaluable y gradual) **no puedan ser cumplidas por el personal temporal.**
 - **Tampoco puede prosperar la alegación sobre las diferencias en los procesos de selección de unos y otros.** La carrera profesional no solo se permite explícitamente al personal funcionario de carrera, sino también al laboral fijo, que no está sometido al mismo procedimiento de selección que el primero.
 - Sobre la alegación de la diferencia en la progresión profesional y grado de responsabilidad en las tareas, **debe remarcarse que la experiencia profesional**

de 5 años para acceder al sistema también puede haberse adquirido como personal temporal, siempre que se posea la condición de personal permanente. Los empleados efectúan las mismas funciones y **el hecho de tomar en consideración la experiencia previa, de cuando existía un vínculo temporal, contradice que el sistema no esté adaptado al personal temporal.**

En definitiva, no hay ninguna razón objetiva que justifique la diferencia de trato.