

ATJUE de 22 de març de 2018, assumpte C-315/17

*Carrera professional horitzontal del personal no permanent* (accés al text de la sentència)

Una universitat pública **va implantar un sistema de carrera professional horitzontal** (per al personal d'administració i serveis), reglamentant que hi tenia dret el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix. **Va denegar la participació a una funcionària interina** que havia prestat serveis des de feia més de 5 anys, la qual va acudir a la via judicial al·legant discriminació per raó de temporalitat de llarga durada. El jutjat contenciós administratiu va presentar una qüestió prejudicial.

**El TJUE resol que la reglamentació de la universitat s'oposa a la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada** en excloure els funcionaris interins de la carrera professional horitzontal i en conseqüència del dret al complement retributiu que se'n deriva, pels següents motius:

- **La participació en un sistema de carrera professional s'inclou en el concepte "condicions de treball" de la Directiva 1999/70/CE.** La jurisprudència ha inclòs els triennis, els sexennis per formació permanent, les normes relatives als períodes de servei que s'han de prestar a efectes d'accedir a un grup superior, el càlcul de períodes de servei per poder ser objecte d'un informe de qualificació anual i el dret a participar en un pla d'avaluació professional i als incentius econòmics en cas d'avaluació positiva.
- S'ha d'examinar si les situacions entre empleat permanent i temporal són comparables, el que correspon en un principi al jutjat remetent. No obstant, **no sembla que hi hagi diferències entre les funcions dels empleats fixos i els temporals, ni tampoc que els primers requereixin una major formació**, d'acord amb l'art. 73 de la *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. L'únic element que els diferencia és la naturalesa temporal de la relació de serveis.
- Cal analitzar si hi ha una raó objectiva que justifiqui la diferència de tracte, sense que pugui considerar-se el fet que es contempli en una norma general i abstracta, com ara una llei o un conveni col·lectiu:
  - La jurisprudència ha indicat en nombroses ocasions què s'entén per raó objectiva. És cert que, d'acord amb la facultat d'apreciació dels Estats en relació amb la seva organització de les administracions públiques s'accepta per exemple la restricció en l'accés a la promoció interna al personal funcionari de carrera.
  - En relació amb l'al·legació relativa a que la carrera professional es troba indubtablement lligada a la condició de personal permanent, **d'allò enviat pel jutjat no es desprèn que les condicions del sistema** (caràcter voluntari, individual, avaluable i gradual) **no les puguin complir els empleats temporals.**
  - **Tampoc pot prosperar l'al·legació sobre les diferències en els processos de selecció dels uns i els altres.** La carrera professional no només es permet explícitament al personal funcionari de carrera, sinó també al laboral fix, que no se sotmet al mateix procediment de selecció que el primer.
  - Sobre l'al·legació de la diferència en la progressió professional i grau de responsabilitat en les tasques, **s'ha de remarcar que l'experiència professional**

---

**de 5 anys per accedir al sistema també es pot haver adquirit com a personal temporal**, sempre que s'ostenti la condició de personal permanent. Els empleats efectuen les mateixes funcions i **el fet de prendre en consideració l'experiència prèvia, de quan hi havia un vincle temporal, contradiu que el sistema no estigui adaptat al personal temporal.**

En definitiva, no hi ha cap raó objectiva que justifiqui la diferència de tracte.