

El Supremo confirma que los procesos de estabilización de los funcionarios interinos no vulneran el derecho europeo

No ha lugar al recurso de casación interpuesto contra la sentencia que declaró la conformidad a derecho del Acuerdo por el que se aprueba la oferta de empleo público para estabilización de empleo temporal del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, en virtud de lo establecido en el art. 19.Uno.9 de la Ley de Presupuestos para 2018.

Conforme a lo establecido por la jurisprudencia de la Sala, no hay un derecho que opere de forma automática, permitiendo a los funcionarios interinos mantenerse indefinidamente en la función pública, cuando la Administración en un intento, precisamente de reducir la temporalidad en el empleo público para evitar el abuso que podría comportar su duración, aplica el TREBEP, incluyendo las plazas, con los criterios legalmente establecidos, en la oferta pública de empleo, sin que ello infrinja la Directiva 1999/70/CE, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICEF y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que se basa fundamentalmente en reconocer que los contratos de duración indefinida son la forma más común de relación laboral.

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección 4.ª

SENTENCIA 78/2023, DE 24 DE ENERO DE 2023

RECURSO DE CASACIÓN Núm: 3960/2021

Ponente Excmo. Sr. MARIA DEL PILAR TESO GAMELLA

En Madrid, a 24 de enero de 2023.

Esta Sala ha visto el recurso de casación n.º 3960/2021, interpuesto por la procuradora de los Tribunales doña Gloria María Calderón Duque, en nombre y representación de don Hermenegildo, don Iván, don Jeronimo, doña Carmela, don Juan, don Justiniano, don Leon, don Leopoldo, doña Cristina y doña Delfina, contra la sentencia de 26 de marzo de 2021, dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo, con sede en Valladolid, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el recurso contencioso administrativo n.º 584/2019, sobre empleo público.

Ha sido parte recurrida la Letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, en la representación que legalmente ostenta.

Ha sido ponente la Excmo. Sra. D.ª María del Pilar Teso Gamella.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, se ha seguido el recurso contencioso administrativo n.º 3960/2021, interpuesto por la parte recurrente, don Hermenegildo y otros, y como parte recurrida, la Comunidad Autónoma de Castilla y León, contra el Acuerdo 19/2019, de 28 de marzo, de la Junta de Castilla y León por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización del empleo temporal del personal estatutario del servicio de salud de Castilla y León para el año 2019.

En el citado recurso contencioso administrativo, se dictó sentencia el día 26 de marzo de 2021, cuyo fallo es el siguiente:

"Que debemos desestimar el recurso interpuesto por Hermenegildo, Juan, Nicolas, Estrella, Oscar, Fátima, Pelayo, Flor, Rafael, Raúl, Rodolfo, Gracia, Josefina, Leopoldo, Juliana, Severiano, Teodosio, Lucía, Magdalena, Jose Manuel, Jose Ramón, Iván, Mercedes, Justiniano, Montserrat, Carlos María, Cristina, Carlos Antonio, Patricia, Luis Antonio, Jesús María, Jesús Ángel, don Jose Pablo, Jeronimo, Juan Enrique, Pedro Francisco, Sara, Pedro Enrique, Delfina, Marco Antonio, Carmela, Abel, Adolfo, doña Teodora, don Alfonso, Verónica, Ambrosio, Anselmo, Apolonia, Apolonio, Argimiro representados por la Procuradora Sra. Calderón Duque contra el Acuerdo 19/2019, de 28 de Marzo, de la Junta de Castilla y León por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización del *empleo temporal del personal estatutario del servicio de salud de Castilla y León para el año 2019. Todo ello con imposición de las costas procesales a la parte actora con el límite previsto en los fundamentos de esta resolución.*"

SEGUNDO.- Contra la mentada sentencia la representación procesal de don Hermenegildo y otros preparó recurso de casación ante la Sala de instancia, que ésta tuvo por preparado, por lo que se elevaron los autos y el expediente administrativo a este Tribunal, ante el que la parte recurrente preparó el citado recurso de casación.

TERCERO.- Mediante auto dictado por la Sección Primera de esta Sala el 30 de marzo de 2022, se acordó admitir a trámite el recurso de casación preparado por don Hermenegildo y otros, contra la sentencia de 26 de marzo de 2021 de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-León, en el recurso contencioso administrativo n.º 584/2019.

CUARTO.- En el escrito de interposición del recurso, presentado el día 24 de mayo de 2022, la parte recurrente, don Hermenegildo y otros, solicitó que se dicte sentencia por la que:

"a) estime el recurso de casación formulado frente a la sentencia dictada el día 26 de marzo de 2021 (recurso 584/2019) por la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, con sede en Valladolid y, en consecuencia, declare nula, anule o revoque y deje sin efecto, íntegramente, la sentencia recurrida, dictando en su lugar una nueva que estime el recurso contencioso-administrativo interpuesto, anulando la resolución recurrida.

b) declare y establezca como doctrina casacional del Tribunal Supremo que los artículos 19.Uno.9 de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2017 y 2018 y la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, *de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, vulneran la cláusula 5 del Acuerdo Marco suscrito entre la CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, incorporado como anexo a la Directiva comunitaria 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, 20 interpretada por la jurisprudencia del TJUE y del TS y el art. 4 bis LOPJ.*

c) proceda, en consecuencia, a la aplicación directa del Acuerdo Marco desplazando al Derecho interno, en virtud del principio de prevalencia del Derecho de la Unión, adoptando las medidas generales o particulares necesarias, de acuerdo con la jurisprudencia TJUE, para evitar que las normas señaladas puedan menoscabar o impedir el efecto útil de la Directiva y de su Acuerdo Marco."

QUINTO.- Conferido trámite de oposición mediante providencia de 31 de mayo de 2022, la parte recurrida, la Letrada de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, presentó escrito el día 18 de julio de 2022, en el que solicitó:

"dictar Sentencia que confirme la sentencia número n.º 359/2021, de 26 de marzo, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Valladolid, dictada en el Procedimiento Ordinario 584/2019."

SEXTO. - Mediante providencia de 18 de noviembre de 2022, se señaló para la votación y fallo del presente recurso el día 17 de enero de 2023 y se designó magistrada ponente a la Excm. Sra. doña María del Pilar Teso Gamella.

SÉPTIMO.- En la fecha acordada, 17 de enero de 2023, han tenido lugar la deliberación y fallo del presente procedimiento.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia impugnada

En el presente recurso de casación se impugna la sentencia dictada por la Sala de nuestro orden jurisdiccional en Valladolid, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que desestimó el recurso contencioso-administrativo interpuesto por los ahora y entonces recurrentes, contra el Acuerdo 19/2019, de 28 de marzo, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, para el año 2019.

La sentencia que se impugna, tras denegar el planteamiento de cuestión prejudicial y de cuestión de inconstitucionalidad, declara que la oferta de empleo público no es una disposición general, sino un instrumento de gestión, que según el artículo 70 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público *“la función de una oferta pública de empleo cuestionada se limita a la función de una oferta pública de empleo cuestionada se limita a definir con carácter genérico las plazas que vayan a ser objeto de ulteriores convocatorias, pero sin innovar o modificar las relaciones de puestos de trabajo. Es un instrumento de gestión cuya función se ciñe a la planificación de recursos humanos, esto es determinar ' las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso (artículo 70 del EBEP), no es instrumento idóneo para establecer las condiciones de ingreso en los distintos cuerpos o escalas ni cualquier otras cuestión que modifique el régimen jurídico del empleo público (cfr. sentencias del TS de 23, 24 -dos- y 25 junio de 2008, recursos de casación 2712, 2445, 2709 y 3134/2004, respectivamente)”*.

Recordemos que el acuerdo impugnado en el recurso contencioso administrativo anunció 932 plazas, como oferta de empleo público, correspondientes a la tasa adicional de estabilización de empleo temporal, prevista en el artículo 19.uno 9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018. Se trataba de plazas que habían estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los 3 últimos años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

SEGUNDO.- La cuestión de interés casacional

La admisión del presente recurso de casación, mediante auto de 30 de marzo de 2022, identificó la siguiente cuestión de interés casacional:

“(...) si para aprobar la oferta de empleo público para la estabilización del empleo temporal, el art. 19.Uno.9 de las LPGE 2017 y 2018 vulnera la cláusula 5 de la Directiva sobre trabajo temporal y, en su caso, si deben ser desplazadas por el principio de la primacía del Derecho de la Unión, con independencia de su rango legal, aplicándose directamente el Acuerdo Marco”.

Identificando como normas que en principio debieran ser objeto de interpretación, las contenidas en el artículo 19.uno 9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para 2018 y 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, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y el Tratado de la Unión Europea. Sin perjuicio de que la sentencia haya de extenderse a otras si así lo exigiera el debate finalmente trabado en el recurso (art. 90.4 LJCA).

TERCERO.- La posición de las partes procesales

La parte recurrente considera que la sentencia impugnada ha vulnerado la cláusula 5 del Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que incorpora la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, y la jurisprudencia del TJUE dictada en su aplicación.

Sostiene que el artículo 19.uno.9 de la Ley de Presupuestos resulta contrario a la citada Directiva, y a los artículos 70, apartados 1 y 2, y 10, apartados 1.a) y 4, del TREBEP, pues la Ley de Presupuestos crea una nueva clase o categoría de oferta de empleo público, diferente a las ofertas de este tipo que regula el TREBEP. Esta creación de la Ley de Presupuestos, se aduce, es para dar curso a la oferta de plazas ocupadas por interinos en "temporalidad irregular o abusiva", y mediante la libre concurrencia se trata de sustituir a los interinos en situación de abuso de temporalidad, para que tales plazas sean ocupadas por titulares en propiedad, cesando a los funcionarios temporales, lo que, a su juicio, vulnera la citada Cláusula 5 del citado Acuerdo Marco, de modo que no puede aplicarse el citado artículo 19.uno.9 que ha de entenderse desplazado por la Directiva 1999/70/CE. La ley, concluye, mediante la tasa adicional de estabilización de empleo temporal, lo que hace es eliminar empleos temporales y sustituirlos por funcionarios de carrera.

También aduce la parte recurrente que la infracción del expresado Acuerdo Marco también se produce por la reforma del artículo 10 del TREBEP, mediante la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Considera, por lo demás, que hay que garantizar el efecto útil de las Directivas, en concreto de la Directiva 1999/70/CE, para que se cumplan las obligaciones que establecen. Se trata de garantizar, por tanto, la efectividad de la Directiva y alcanzar conclusiones conformes al objetivo que persigue dicha norma protegiendo los derechos de los funcionarios temporales.

Por su parte, la Administración recurrida alega, en primer lugar, que la parte ha suscitado en casación una cuestión nueva que resulta, por tanto, improcedente. Y en segundo lugar, respecto de la cuestión de interés casacional, señala que la oferta de empleo público es un instrumento de gestión que se debe aprobar anualmente, según el artículo 70 del TREBEP. Se invoca igualmente la jurisprudencia de esta Sala Tercera en relación con el cese obligado de los funcionarios interinos cuando la plaza se cubra definitivamente por los correspondientes procesos selectivos, que salvaguardan la igualdad en el acceso a la función pública. Siendo condición necesaria para la cobertura definitiva de las plazas, que antes se hayan incluido en la Oferta de Empleo Público. Y se sostiene, también, el diferente alcance de la Cláusula 4 y de la Cláusula 5 del Acuerdo Marco.

En definitiva, ya se trate de tasa de reposición o de estabilización, añade, lo cierto es que la Oferta de Empleo Público pone de manifiesto que se está ante necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no se pueden cubrir por los efectivos de personal existentes. Y no se vulnera la Cláusula 5 del Acuerdo Marco porque lo que pretende la actuación impugnada es, precisamente, contribuir a la reducción de la temporalidad.

CUARTO.- Tasa adicional para la estabilización de empleo temporal

La resolución de la cuestión de interés casacional se limita a determinar si el artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, ha vulnerado 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, y, por tanto, si debió ser, como señala la parte recurrente, desplazada e inaplicada por la sentencia recurrida.

Nos corresponde, por tanto, examinar la citada Ley de Presupuestos de 2018 que autoriza, en el artículo 19.Uno.9, una *tasa adicional para la estabilización de empleo temporal*. Esta estabilización ha de incluir las plazas de naturaleza estructural que, estando ya dotadas presupuestariamente, *hayan*

estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017, en los sectores y servicios que se relacionan.

Las nuevas ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, que constituyen el escalón previo para la cobertura definitiva por funcionarios de carrera, deberán ser objeto de la correspondiente aprobación y publicación. Teniendo en cuenta que, como señalamos en la STS 3 de marzo de 2022 (recurso de casación n.º 7731/2019), la oferta de empleo público es un "acto perfectamente diferenciado" del posterior proceso de selección.

Pues bien, los correspondientes procesos selectivos que, en todo caso, deben garantizar el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad en el acceso a la función pública, mérito, capacidad y publicidad, según señala el citado artículo 19.Uno.9 de la Ley de Presupuestos citada, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse las medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos. Teniendo en cuenta que no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Recordemos que la Ofertas de Empleo Público tienen por objeto establecer las necesidades de recursos humanos que ya tengan asignación presupuestaria, como presupuesto previo para que posteriormente se provean mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará, como señala el artículo 70.1 del TREBEP, la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del *plazo improrrogable de tres años*.

La necesidad de reducir la temporalidad, evitando el riesgo y la proliferación de las situaciones que puedan suponer un uso abusivo por la sucesión de nombramientos temporales, late en la reforma del artículo 10 del TREBEP, mediante la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, si bien no podemos adentrarnos en el examen y aplicación de esta norma legal cuya invocación en casación constituye una cuestión nueva, toda vez que esa norma ni prestó cobertura al acto administrativo impugnado en el recurso contencioso-administrativo, ni su aplicación fue invocada en la instancia, ni la sentencia fundamenta su decisión sobre la misma.

Es cierto que la novedad en su invocación se produce por evidentes razones temporales, pues cuando se dicta sentencia no se había aprobado la citada reforma del artículo 10 del TREBEP. Pero precisamente por ello no podemos casar una sentencia y anular un acto administrativo porque sobrevenga, meses después, una Ley que obviamente no pudo ser aplicada ni tomada en consideración al resolver el recurso contencioso-administrativo.

No nos corresponde, en definitiva, hacer en casación un juicio abstracto a la Ley 20/2021, en relación con la Directiva 1999/70/CE, desvinculado del caso concreto examinado, pues ni la actuación administrativa impugnada en la instancia: la oferta de empleo público, ni la sentencia que aquí se recurre, insistimos, se fundamentan sobre una norma legal que no estaba en vigor, que todavía no había sido aprobada.

QUINTO.- No se aprecia la lesión de la Directiva 1999/70/CE

En relación con el Acuerdo Marco que incorpora la Directiva 1999/70/CE y que debe ser aplicado al caso, como arguye la recurrente, desplazando la aplicación del artículo 19.Uno.9 de la Ley de

Presupuestos citada, debemos remitirnos a nuestra propia jurisprudencia sobre el expresado Acuerdo Marco, en concreto sobre la cláusula 5, para desestimar tal alegato.

Así es, venimos declarando, por todas, en sentencia de 30 de noviembre de 2021 (recurso de casación n.º 6302/2018) y muchas posteriores, que el citado Acuerdo Marco contempla tres tipos de acciones o, más exactamente, tres tipos de objetivos a alcanzar: un principio de no discriminación entre trabajadores fijos y trabajadores no fijos (cláusula 4), la adopción de medidas tendentes a evitar la utilización abusiva del trabajo de duración determinada (cláusula 5) y la facilitación de información, oportunidades y consulta (cláusulas 6 y 7). Lo relativo a la utilización abusiva de las relaciones de servicio de duración determinada o no fijas se halla, como acaba de verse, en la cláusula 5 del Acuerdo Marco.

Pues bien, ya la cláusula 1 establece que el objeto del Acuerdo Marco es "establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada", y la cláusula 5, por su parte, establece como finalidad "prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada"; y para lograr esta finalidad exige que los Estados miembros adopten una o varias medidas (razones objetivas que justifiquen la renovación de la relación laboral de duración determinada, duración máxima total esas relaciones sucesivas, número posible de sucesivas renovaciones). También contempla la posibilidad de que, en lugar de las mencionadas, los Estados miembros aprueben "medidas legales equivalentes". De la lectura de la cláusula 5 del Acuerdo Marco se infiere que este precepto tiene una finalidad predominantemente objetiva; es decir, busca que en el ordenamiento interno de cada Estado miembro haya normas que --previa consulta con los agentes sociales y "conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales"-- impidan o al menos dificulten la utilización injustificada y, en ese sentido, abusiva de las formas de trabajo de duración determinada. Dicho de otra manera, la cláusula 5 del Acuerdo Marco, cosa distinta es la cláusula 4, no tiene como finalidad primaria otorgar derechos subjetivos a los individuos en concretas relaciones jurídicas. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, al tratar del abuso de la interinidad en el empleo público de naturaleza estatutaria, insiste en que lo crucial es que haya medidas que efectivamente resulten disuasorias.

En todo caso, en conexión con cuanto se acaba de exponer, debe subrayarse que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea admite que las sanciones e indemnizaciones pueden ser una medida equivalente para alcanzar el efecto disuasorio contemplado en la cláusula 5 del Acuerdo Marco; pero en ningún momento ha dicho que sea una consecuencia necesaria e ineludible. Es una posibilidad para lograr la finalidad impuesta, no un medio obligatorio. Y ni que decir tiene, siempre en este contexto y teniendo en cuenta que los contornos del precedente que citamos, la expresada Sentencia de 30 de noviembre de 2021, que un deber de la Administración de indemnizar, pues en ese precedente se solicitaba indemnización, habría de tener alguna clase de cobertura en el ordenamiento interno del Estado miembro, dado que no surge de manera forzosa y directa del Acuerdo Marco. No es ocioso recordar aquí lo que dispone el apartado quinto de la cláusula 8 del Acuerdo Marco: "La prevención y la resolución de los litigios y quejas que origine la aplicación del presente Acuerdo se resolverán de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales".

Conviene reparar en que la parte recurrente insiste en su situación de abuso por la temporalidad en el puesto desempeñado como funcionario interino, pero lo cierto es que ni se señalan las circunstancias concretas de ninguno de los recurrentes, teniendo en cuenta, además, que tal conclusión sobre la situación de abuso ha de hacerse, como ha venido declarando esta Sala Tercera, de modo casuístico, analizando cada caso, pues lo único cierto ahora es que la legitimación de los recurrentes deriva de ser funcionarios temporales a los que resulta de aplicación del artículo 19.uno.9 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, es decir, de funcionarios que han desempeñado sus funciones de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de

2017. Pero ninguna otra circunstancia se pone de manifiesto al respecto, pues se establece una presunción de abuso desvinculada de la peripetia laboral de los recurrentes, que se desconoce.

Debemos insistir, además, que en la mentada sentencia de 30 de noviembre de 2021 y en muchas otras posteriores, ya advertimos que lo razonado en la misma no significaba que quien habiéndose hallado en una situación de interinidad objetivamente abusiva no pueda, por las vías ordinarias de la responsabilidad patrimonial de la Administración, reclamar una indemnización por los daños y perjuicios que aquel hecho le haya producido, pues así lo habíamos declarado en nuestras sentencias de 26 de septiembre de 2018 y así lo reiteramos ahora. También señalamos entonces que quien se ha hallado en una situación de interinidad objetivamente abusiva tiene derecho a la subsistencia de la relación de empleo, con los correspondientes derechos profesionales y económicos, *hasta que la Administración cumpla debidamente lo dispuesto por el art. 10.1 del Estatuto Básico del Empleado Público*. Éstas -no otras- son las consecuencias actualmente contempladas en el ordenamiento español para la utilización abusiva de figuras de empleo público de duración determinada de manera.

A tenor de nuestra jurisprudencia, por tanto, no hay un derecho, que además opere de forma automática, permitiendo al funcionario interino mantenerse indefinidamente en la función pública, cuando la Administración en un intento, precisamente, de reducir la temporalidad en el empleo público para evitar el abuso que podría comportar su duración, aplica el TREBEP, incluyendo las plazas, con los criterios legalmente establecidos, en la oferta pública de empleo, que es el escalón previo para que puedan ser cubiertas por funcionarios de carrera, a cuyos procesos selectivos, que han de garantizar, la igualdad, el mérito y la capacidad (artículo 14, 23.2 y 103.3 de la CE), pueden presentarse los funcionarios interinos.

En definitiva, las medidas que reducen la temporalidad y pretenden estimular la duración indefinida en el desempeño de la función pública, mediante la cobertura definitiva de las plazas, como es el caso, no pueden vulnerar la Directiva 1999/70/CE, que se basa fundamentalmente, según su propio Preámbulo, en "reconocer que los contratos de duración indefinida, son, y seguirán siendo, la forma más común de relación laboral". No se transgrede el Acuerdo Marco de la expresada Directiva cuando la finalidad es la reducción de la temporalidad y la cobertura indefinida de las plazas ofertadas.

Acorde con lo expuesto, fácilmente se colige que la respuesta a la cuestión de interés casacional es que el artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, no vulnera la Directiva 1999/70/CE, a tenor de la jurisprudencia de esta Sala Tercera.

En consecuencia, debemos desestimar el recurso de casación.

SEXTO.- Las costas procesales

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 139.3, en relación con el artículo 93.4, de la LJCA, cada parte abonará las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

1.- Desestimar el recurso de casación interpuesto por la procuradora de los Tribunales doña Gloria María Calderón Duque, en nombre y representación de don Hermenegildo, don Iván, don Jeronimo, doña Carmela, don Juan, don Justiniano, don Leon, don Leopoldo, doña Cristina y doña Delfina, contra la sentencia de 26 de marzo de 2021, dictada por la Sala de lo Contencioso Administrativo, sede en Valladolid, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, en el recurso contencioso administrativo n.º 584/2019

2.- No se hace imposición de costas en los términos previstos en el último fundamento de esta resolución.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.