



**CÓDIGO BÁSICO PARA LA GESTIÓN DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL**

**ACTUALIZACIÓN NÚM. 67 (08.07.2021)**

Se ha publicado esta norma, que hemos incorporado al Código básico dentro del apartado “Personal funcionario”:

PUBLICACIÓN	NORMA
BOE núm. 161 07/07/2021	<a href="#">Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público</a>

Asimismo, se ha publicado la siguiente norma:

PUBLICACIÓN	NORMA
BOE núm. 113 12/05/2021	Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales

las cuales han supuesto la modificación de **dos** de las normas contenidas en el Código:

**1) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**

disposición	tipo	descripción
<p><a href="#">Art. 10</a></p> <p>(<a href="#">acceso al cuadro comparativo entre las versiones anterior y nueva del precepto</a>)</p>	modificación	<p>Los cambios más significativos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El personal funcionario interino por vacante se podrá nombrar por un máximo de 3 años, excepto si se ha convocado la plaza dentro de ese periodo, lo que dará lugar al mantenimiento del vínculo hasta la resolución de la convocatoria. Transcurridos aquellos 3 años, solo se podrá ocupar por personal funcionario de carrera, a no ser que el proceso selectivo quede desierto, lo que supondrá la posibilidad de nombrar de nuevo personal interino.</li> <li>- El personal funcionario interino por exceso o acumulación de tareas se podrá nombrar por un plazo máximo de 9 meses, dentro de un periodo de 18 (anteriormente era por 6 meses dentro de un periodo de 12).</li> <li>- La finalidad de los procesos de selección de personal funcionario interino es la cobertura inmediata del puesto de trabajo, no pudiendo dar lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.</li> <li>- La Administración deberá formalizar de oficio la finalización de los servicios del personal funcionario interino por las mismas causas que las del personal de carrera y también por las siguientes: cobertura reglada del puesto de trabajo; razones organizativas que supongan la amortización o supresión de los puestos asignados; finalización del plazo expresamente reconocido en el nombramiento; y finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.</li> </ul>

		- Desaparece el antiguo apartado 6, relativo a la movilidad entre unidades administrativas del personal funcionario interino por programa y por exceso y acumulación de tareas.
<a href="#">Art. 11.3</a>	adición	Se añade un nuevo apartado, el 3, disponiendo que los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos y se regirán por los principios de igualdad, mérito y capacidad. Respecto del personal laboral temporal regirá igualmente el principio de celeridad, que tiene por finalidad atender razones justificadas de necesidad y urgencia.
<a href="#">DA 17ª</a>	adición	Nueva disposición, relativa a las medidas para controlar la temporalidad en el sector público:  <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las administraciones públicas son competentes para controlar las disposiciones del EBEP al respecto.</li> <li>- Las actuaciones irregulares darán lugar a la exigencia de responsabilidad.</li> <li>- Los actos, pactos, acuerdos o disposiciones reglamentarias y las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento de la Administración de los plazos máximos de permanencia de personal temporal, serán nulos de pleno derecho.</li> <li>- El incumplimiento del plazo de permanencia del personal funcionario interino dará lugar al derecho a una compensación económica de 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. En el caso del personal laboral temporal, será la diferencia entre el máximo de 20 días de su salario fijo por 12 mensualidades como máximo, y aquella indemnización que correspondiera por finalización de contrato.</li> <li>- No habrá derecho a compensación cuando la relación de servicios finalice por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.</li> </ul>

**2) Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

disposición	tipo	descripción
<a href="#">Art. 64.4.d)</a>	adición	Se añade como derecho del comité de empresa el relativo a ser informado por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles.
<a href="#">DA 23ª</a>	adición	Se establece la presunción de laboralidad en el ámbito de las plataformas digitales de reparto.