BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

949 88 75 72

Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 113, fecha: miércoles, 17 de Junio de 2020

DIPUTACIÓN PROVINCIAL

DIPUTACION PROVINCIAL DE GUADALAJARA

DECRETO DEL PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA SOBRE CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA Y BASES REGULADORAS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO DEL PERSONAL DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA, DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19.

1358

Establecido, en relación con la pandemia por Covid-19, por las autoridades sanitarias y demás órganos competentes el carácter preferente de los sistemas no presenciales de trabajo y de reincorporación progresiva, al demostrarse como una de las medidas más eficaces en la lucha contra la enfermedad, además de constituir en la actualidad uno de los ejes fundamentales en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, procede por parte de la Diputación Provincial de Guadalajara la implementación, con carácter extraordinario, de dicho sistema de teletrabajo.

En su virtud, visto el informe del Coordinador Jefe de Servicios y Empleo Público, a propuesta de la Diputada-Delegada de Empleo Público, Régimen Interior, Prevención y Extinción de Incendios, Protección Civil y Asistencia al Municipio, el Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara ha aprobado, mediante decreto número 2020-1154, de fecha 15 de junio de 2020, la convocatoria extraordinaria para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal de la Diputación Provincial de Guadalajara y sus bases reguladoras,

durante la pandemia del covid-19, que a continuación se insertan.

BASES REGULADORAS DE LA CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA SOBRE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GUADALAJARA, DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID-19.

BASE PRIMERA: Principios básicos

Estas Bases vertebran el trabajo a distancia o teletrabajo en torno a una serie de principios básicos, entre los que cabe destacar los siguientes:

1. Su consideración como forma de organizar o realizar un trabajo, utilizando las tecnologías de la información y la comunicación.
2. El carácter voluntario y reversible del trabajo a distancia.
3. La igualdad de derechos legales y convencionales de las personas empleadas con el resto de las trabajadoras y trabajadores.
4. La transparencia y la publicidad de su regulación.
5. La equiparación con otros Estados miembros de la Unión Europea, dentro del ámbito del sector público, en la que un número importante están desarrollando distintas iniciativas y experiencias de trabajo a distancia enfocadas al personal empleado público.

BASE SEGUNDA: Objeto

Las presentes Bases tienen por objeto regular la prestación del servicio por el personal en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo en la Diputación Provincial de Guadalajara, desde el levantamiento del estado de alarma hasta el final de la pandemia por Covid-19, así declarada por el Ministerio de Sanidad.

BASE TERCERA: Concepto de teletrabajo

1. Se entiende por teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios en la que los empleados y empleadas públicas desarrollan el contenido funcional de sus puestos de trabajo fuera de las dependencias de la Administración, a través de la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, y bajo la dirección, coordinación y supervisión de su jefe de servicio o similar.

2. La prestación de trabajo en la modalidad de teletrabajo tiene como finalidad que un trabajador o trabajadora pueda realizar las tareas y funciones propias de su puesto de trabajo desde su vivienda o en el lugar libremente elegido por éste (siempre en un radio máximo de 200 km del centro de trabajo o desde el que el tiempo empleado para su incorporación presencial sea inferior a tres horas), redundando con carácter general en una mayor eficacia laboral, por realizar estas tareas con un mayor grado de satisfacción, al posibilitar que los trabajadores

puedan conciliar su vida personal y familiar con la laboral, lo que es posible gracias a la organización del trabajo en función del uso de nuevas tecnologías y de la gestión por objetivos. Y, en el actual marco de la pandemia por Covid-19, contribuye decididamente a evitar la propagación de la enfermedad y a preservar la salud de los empleados y del resto de los ciudadanos.

3. En esta modalidad de prestación de servicio, que con carácter general será voluntaria para los empleados y empleadas públicas, quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos. Asimismo, quedan garantizados mediante este régimen de trabajo el resto de los derechos laborales y sociales reconocidos por la Diputación Provincial de Guadalajara.

BASE CUARTA: Ámbito de aplicación objetivo

1. Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial, atendiendo a sus características específicas y a los medios requeridos para su desarrollo y cuantas funciones se consideren susceptibles de ser desempeñadas mediante la modalidad de trabajo a distancia, como puedan ser:

- La gestión y tramitación de los expedientes de los distintos Servicios.
- La redacción de proyectos, informes, programas, memorias y planes.
- La elaboración de todo tipo de informes y propuestas.
- La gestión de programas económico-presupuestarios y contables.
- La gestión y control de documentos contables y presupuestarios, a través de programas informáticos habituales en su trabajo presencial.
- El tratamiento de documentos, redacción, revisión e inspección.
- La gestión de sistemas de información y comunicaciones.
- El análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones.
- Determinadas atenciones telefónicas.
- En general, las predominantemente de carácter administrativo (de gestión, administración y auxiliar).
- Otras de análoga naturaleza.

Todo ello sin perjuicio de que, cuando las necesidades de los Servicios así lo requieran, las funciones y tareas correspondientes al puesto de trabajo deban prestarse de forma presencial.

2. Por sus características, y sin perjuicio de lo previsto en el apartado 1 de la Base Décima, no son susceptibles de ser desempeñados mediante trabajo a distancia, al menos en su totalidad y con carácter general, los puestos siguientes:

a. Puestos en oficinas de registro y de atención e información directa a la ciudadanía.
b. Puestos que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o

supervisión a nivel superior. En estos supuestos, el teletrabajo sólo podrá alcanzar, en su caso y como máximo, el cuarenta por ciento de la jornada (en cómputo diario, semanal o mensual). Estas limitaciones afectarán a todos los puestos de trabajo de la Diputación Provincial que tengan asignado un complemento de destino igual o superior al nivel 24 e impliquen una jefatura.

c. Puestos de trabajo adscritos al Área Funcional del Gabinete de Presidencia y Vicepresidencias. Como en el caso anterior, el teletrabajo sólo podrá alcanzar, en su caso y como máximo, el cuarenta por ciento de la jornada (en cómputo diario, semanal o mensual).
d. Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora (personal de oficios y servicios, determinados puestos esencialmente técnicos, etc.).
e. Puestos reservados a personal eventual, en los que el teletrabajo sólo podrá alcanzar, en su caso y como máximo, el cuarenta por ciento de la jornada (en cómputo diario, semanal o mensual).

3. A estos efectos y previa negociación sindical, podrá modificarse el ámbito objetivo de la prestación de servicios.

BASE QUINTA: Ámbito de aplicación subjetivo

El presente acuerdo se aplicará a los funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal eventual y a todo el personal laboral que preste sus servicios en la Diputación Provincial de Guadalajara y que ocupe puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo.

BASE SEXTA: Requisitos de participación

1. Podrá solicitar la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo que reúna los siguientes requisitos:

- Estar en situación de servicio activo.
- No tener una autorización o un reconocimiento de compatibilidad con otro puesto de trabajo o actividad (salvo las excepciones reconocidas).
- Desempeñar un puesto de trabajo que se considere susceptible de ser desarrollado en la modalidad de trabajo no presencial, cuestión que será estudiada para cada solicitante de esta modalidad.
- Obtener la Autorización de la Diputada-Delegada de Empleo Público y Régimen Interior, previo informe de cada Jefe de Servicio o Departamento sobre su procedencia y para desarrollar la jornada de trabajo a tiempo total o parcial en la modalidad no presencial. En el caso de los Jefes de Servicio o asimilados la solicitud será visada por el diputado o diputada del área correspondiente.

- Tener implantado en el lugar donde vaya a desarrollar su trabajo, un sistema de conexión informática, suficiente y seguro para que pueda desempeñar en el mismo las tareas propias de su puesto de trabajo en similares condiciones a como serían ejecutadas en el centro de trabajo. En ningún caso se autoriza el uso de conexiones a Internet ofrecidas por tiendas, hostelería, bibliotecas, lugares públicos u otros tipos de establecimientos comerciales y, en general, de aquellas redes de comunicaciones compartidas al público en general o cuando la seguridad de la comunicación esté en riesgo. En cualquier caso, el personal en régimen de teletrabajo y los técnicos del Servicio de Informática velarán por garantizar la confidencialidad de la emisión y recepción de datos, y dar cumplimiento a las normas vigentes sobre protección de datos de carácter personal. El equipo será instalado por el empleado, contando con el asesoramiento y la ayuda técnica precisa, si fuera necesaria, en la instalación del equipo y en su mantenimiento, y se potenciará el uso de clientes ligeros, con las siguientes medidas de seguridad: sin almacenamiento local y evitando la impresión local.

  Excepcionalmente y en supuestos debidamente motivados el equipo informático necesario podrá ser proporcionado por la Diputación Provincial de Guadalajara. El personal participante mantendrá este equipo informático en el mismo estado y con la misma configuración que tenía en la entrega, durante toda la vigencia del programa. Finalizado el programa de trabajo a distancia, el equipo informático entregado deberá ser devuelto a la Diputación.

- En caso de que se produzca un mal funcionamiento en el equipo informático o en las aplicaciones instaladas en él que impida el trabajo en el domicilio y que no pueda ser solucionado el mismo día, la persona interesada deberá reincorporarse a su centro de trabajo en el plazo de tres días, reanudando el ejercicio en la modalidad de trabajo a distancia cuando se haya solucionado el mencionado problema de carácter técnico.
- Para mantener la comunicación precisa en la prestación del servicio, la Administración y la persona tele-trabajadora se facilitarán mutuamente un número de teléfono de contacto. En determinados casos, también resultará necesario desviar el número de teléfono asignado al puesto al particular de la persona teletrabajadora (preservándose, en todo caso, los datos personales del empleado o empleada).

El cumplimiento de los requisitos establecidos en este artículo deberá mantenerse durante todo el período de tiempo en el que el personal preste su servicio en la modalidad no presencial.

BASE SÉPTIMA: Derechos y deberes de la persona empleada con teletrabajo

1. El personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo tendrá a todos los efectos el mismo régimen jurídico, derechos y obligaciones que el resto de personal de la Diputación, no pudiendo comportar su participación merma ni incremento

retributivo alguno. El teletrabajo es compatible con la solicitud de reducción de jornada en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores.

2. Cuando concurran causas justificativas, la persona tele-trabajadora podrá solicitar la finalización de la modalidad de trabajo no presencial antes de la fecha de fin prevista, mediante comunicación presentada con cinco días hábiles de antelación a la fecha de terminación. Acreditada la causa alegada, el órgano competente en materia de personal dictará resolución motivada de finalización de la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial.

3. Igualmente, la Administración podrá revocar la autorización por las causas y mediante el procedimiento previsto en la Base siguiente.

4. La condición de persona tele-trabajadora lo es únicamente por el tiempo de duración de la prestación de servicios en la modalidad no presencial y en tanto ocupe el puesto de trabajo desempeñado mediante esta modalidad, quedando sin efecto si cambia de puesto de trabajo.

5. Esta condición se atribuye a la persona con carácter individual y adaptada a sus circunstancias personales, por lo que, si ésta cesa en su puesto de trabajo, quien pueda ocuparlo con posterioridad no tendrá la consideración de persona trabajadora a distancia en el marco del programa vigente.

6. El empleado público con teletrabajo tiene el deber de cumplir la normativa en materia de protección de datos de carácter personal y mantendrá la debida reserva respecto a los asuntos que conozca por razón de su trabajo, en los mismos términos que en el desarrollo de sus funciones en la modalidad presencial.

BASE OCTAVA: Revocación por la Administración, modificación de la autorización o suspensión temporal

1. La autorización de prestación del servicio en la modalidad de trabajo a distancia podrá quedar sin efecto por las siguientes causas:

- Por necesidades del servicio debidamente acreditadas y justificadas, que deberán comunicarse, salvo fuerza mayor, con cinco días hábiles de antelación.
- Por incumplimiento acreditado de los deberes y obligaciones establecidos de la persona empleada, entre ellos la falta de rendimiento y el incumplimiento de objetivos. Con carácter previo a la pertinente resolución se dará audiencia al empleado o empleada.
- Por variación de las circunstancias alegadas por la persona en el momento de su participación en el programa.
- Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona tele-trabajadora.
- Por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora a distancia y la Administración.
- Por inobservancia de las normas y recomendaciones en materia de seguridad informática y de protección de datos de carácter personal. Con carácter

previo a la pertinente resolución se dará audiencia al empleado o empleada.

2. La Modificación de la autorización y/o Suspensión temporal:

Cuando circunstancias sobrevenidas afecten a la persona empleada a distancia o cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, se podrá modificar la autorización para prestar el servicio en la modalidad de teletrabajo mediante:

- La redistribución de la jornada de trabajo entre la forma presencial y no presencial.
- La reducción del número de días u horas semanales de teletrabajo.
- La suspensión temporal de la prestación a distancia.

La modificación de las condiciones o la suspensión temporal se llevarán a cabo mediante una resolución motivada del órgano competente en materia de personal, previa audiencia de la persona interesada, una vez acreditadas las circunstancias justificativas. En la resolución, se indicarán los nuevos términos de la prestación, con aclaración de la nueva fecha máxima final de la modalidad de teletrabajo, y en caso de suspensión con la fecha a partir de la cual opera la misma.

BASE NOVENA: Prevención de Riesgos Laborales

La Diputación Provincial de Guadalajara proporcionará, directamente a través de los técnicos del Área de Recursos Humanos o del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, asistencia y asesoramiento telefónico cuando se precise.

En el caso de que la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad de la persona tele-trabajadora su implantación.

BASE DÉCIMA: Proceso de implantación del programa de teletrabajo

1. El programa de teletrabajo se concederá a todos aquellos empleados y empleadas de la Diputación Provincial de Guadalajara que lo soliciten, mientras dure la pandemia por Covid-19, y que formen parte de los colectivos clasificados en cada momento como grupos vulnerables por el Ministerio de Sanidad, además de los referenciados también en otros protocolos y procedimientos dictados por las autoridades competentes, y que son las personas en las que concurra alguna de las patologías (que deberán acreditarse preferentemente a través de los informes del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales) o situaciones siguientes:

1. Diabetes.
2. Enfermedad cardiovascular, incluida la hipertensión.
3. Enfermedad pulmonar crónica.
4. Inmunodeficiencia.
5. Cáncer en fase de tratamiento activo.
6. Mujeres embarazadas.
7. Mayores de 60 años.

Las patologías señaladas deberán acreditarse de forma preferente a través del servicio de prevención de riesgos laborales.

Todo ello sin perjuicio de que, excepcionalmente y cuando las necesidades de los Servicios así lo requieran, las funciones y tareas correspondientes al puesto de trabajo deban prestarse de forma presencial.

2. Para el resto del personal, a efectos de la concesión del sistema de trabajo de carácter no presencial en la Diputación Provincial de Guadalajara, serán tenidas en cuenta en sentido positivo las siguientes circunstancias de los empleados y empleadas:

- Discapacidad temporal o permanente que dificulte el desplazamiento al puesto de trabajo cada día.
- Tener, por razones de guarda legal, a su cuidado directo algún o alguna menor de 14 años o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar que padezca enfermedad grave y conviva con el mismo.
- Tener que atender o cuidar a un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por padecer una enfermedad grave.

3. El cumplimiento de los requisitos establecidos en este artículo deberá mantenerse durante todo el periodo de tiempo en el que la persona empleada pública preste su servicio en la modalidad no presencial.

4. En cada caso se singularizarán las funciones a realizar y requisitos particulares a cumplir.

BASE DECIMOPRIMERA: Procedimiento de autorización para trabajar a distancia

1. Desde el día siguiente a la publicación de la convocatoria y sus bases reguladoras en el Boletín Oficial de la Provincia, los empleados y empleadas de la Diputación Provincial de Guadalajara podrán cursar la correspondiente solicitud. Verificado por el Servicio de Recursos Humanos el cumplimiento de los requisitos para acceder a esta modalidad laboral, se dará traslado al Jefe de Servicio o Departamento en el que el trabajador solicitante esté adscrito, para que en el plazo máximo de cinco días emita informe de conformidad con la solicitud de la persona empleada pública y sobre la cobertura de las necesidades del servicio, en la que se argumentará, previo acuerdo, siempre que ello sea posible, con el trabajador:

a. La idoneidad del reparto de trabajo presencial y no presencial, y la temporalidad presencial (momentos presenciales: días a la semana, semanas al mes, meses y /o épocas vacacionales, etc.) adaptando el trabajo presencial de la manera más flexible a la situación de cada trabajador/a, sin que cause menoscabo a sus funciones laborales presenciales.
b. La obligación del trabajador/a de asistir al trabajo de forma presencial en el tiempo mínimo necesario si fuese requerido por necesidades del servicio.

2. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación de la solicitud, y a la vista de los informes correspondientes, la Diputada-Delegada de Empleo Público y Régimen Interior dictará resolución motivada de autorización o denegación de la solicitud de trabajo a distancia.

3. La falta de resolución en plazo producirá los siguientes efectos:

- Estimatorios, en los casos del apartado 1 de la Base Décima.
- Desestimatorios, en todos los demás.

BASE DECIMOSEGUNDA: Criterios preferentes de autorización

Cuando hubiera varios empleados públicos (de los no incluidos en el apartado 1 de la Base Décima) que deseen prestar el servicio mediante jornada no presencial y pertenezcan a la misma unidad de trabajo, y por cuestiones de organización administrativa no fuera viable otorgar dicha modalidad de trabajo a todos, agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los empleados públicos y la Diputación Provincial, se dará preferencia a las personas que se encuentren en alguna de las situaciones que se enumeran en el apartado 2 de la Base Décima y en el mismo orden de exposición.

BASE DECIMOTERCERA: Duración del trabajo a distancia y distribución de jornada laboral

1. El número de efectivos y los periodos de tiempo en los que se podrán desarrollar la prestación del servicio en la modalidad no presencial y presencial se determinarán puntualmente en base a las necesidades de cada Servicio y circunstancias de cada trabajador.

2. Las fechas de inicio y de fin del periodo de teletrabajo y la distribución de las jornadas de trabajo no presencial se fijará por acuerdo entre el Jefe de Servicio al que está adscrita la persona empleada y ésta, en función de las necesidades de servicio y las necesidades de la persona tele-trabajadora y será aprobada por el órgano competente en materia de personal. En caso de desacuerdo, resolverá el órgano competente en materia de personal.

3. El teletrabajo, por su naturaleza, no comporta de manera inherente una especial dedicación ni horaria ni de jornada, sino una flexibilidad en la jornada y en los horarios ordinarios. No obstante, se podrán fijar periodos mínimos de interconexión para la realización del trabajo o, incluso que estos periodos de interconexión se hagan coincidir con unas franjas horarias determinadas, en las que las necesidades del servicio hicieran necesaria la intercomunicación entre la Administración y la persona tele-trabajadora. En todo caso, prevalecerán las indicaciones al respecto del Jefe de cada Servicio.

BASE DECIMOCUARTA: Control y valoración de la prestación de servicios mediante teletrabajo

1. El trabajador o trabajadora que solicite el régimen de trabajo no presencial acepta voluntariamente el contenido íntegro de las presentes Bases, incluyendo la colaboración para que se mida, valore y controle la ejecución de las tareas y funciones asignadas y el cumplimiento de los objetivos.

2. Con carácter preferente, el control del trabajo se realizará atendiendo al cumplimiento de objetivos y/o a la consecución de resultados. A tales efectos, todo el personal en régimen de teletrabajo remitirá, por correo electrónico a su Jefe de Servicio, los lunes de cada semana, un informe detallado sobre las tareas, cometidos y funciones desarrolladas durante la semana anterior, con expresión individualizada de los expedientes tramitados y su estado, así como de las consideraciones que estime convenientes en relación con los mismos.

3. Cada quince días los Jefes de Servicio remitirán, también por correo electrónico y a la Diputada-delegada de Empleo Público y Régimen Interior, un informe pormenorizado de las tareas, cometidos y funciones del personal adscrito que se encuentre teletrabajando, individualizado y con expresión cualitativa y cuantitativa de los expedientes gestionados, añadiendo una valoración general con la nota de satisfactoria o insatisfactoria. Una valoración insatisfactoria podrá determinar, por sí sola y previa audiencia del interesado, la revocación del régimen de trabajo no presencial.

4. Para el control del trabajo de forma no presencial también podrán utilizarse las utilidades de la aplicación “Gestiona”.

5. Cada tres meses se realizará, sobre la base de los informes remitidos y de la consecución de objetivos, una evaluación general y por Áreas de este sistema de trabajo. Dicha evaluación se efectuará por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Teletrabajo, integrada por la Diputada-Delegada de Empleo Público y Régimen Interior, el Coordinador-Jefe de Servicios de Empleo Público y Régimen Interior, la Directora de Servicios Administrativos, Contratación, Calidad y Evaluación, la Directora de Servicios Económicos y Consorcios, y un representante por cada uno de los sindicatos mayoritarios de la Diputación Provincial de Guadalajara.

BASE DECIMOQUINTA: Régimen jurídico

Las presentes Bases tienen su soporte jurídico en la siguiente normativa:

1. Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo, firmado el 16 de julio de 2002.

2. Artículo 14 del 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, en cuanto consagra, dentro de los derechos de carácter individual de los empleados

públicos en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio, el derecho a la “adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.

3. Artículo 13 del 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.

4. Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en la medida que sistematiza toda la regulación relativa al procedimiento administrativo y profundiza en la agilización de los procedimientos con un pleno funcionamiento electrónico y está orientada a un mejor cumplimiento de los principios constitucionales de eficacia y seguridad jurídica.

5. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cuyo Preámbulo recoge el deseo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral (teletrabajo).

6. Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, que en su artículo 96.j) reconoce el derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y en su artículo 100.3 señala que se podrán prestar servicios de carácter no presencial.

7. Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, en lo relativo al carácter preferente del trabajo a distancia mientras perdure la situación de excepcionalidad sanitaria y al derecho de adaptación de horario y reducción de jornada.

8. Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico frente al Covid-19.

9. Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

10. Artículo 3 (Fomento de las medidas no presenciales de trabajo) de la Orden SND/414/2020, de 16 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma en aplicación de la fase 2 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

11. Orden SND/458/2020, de 30 de mayo, para la flexibilización de determinadas restricciones de ámbito nacional establecidas tras la declaración del estado de alarma, en aplicación de la fase 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad.

12. Resoluciones del Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara de fechas 15 y 30 de marzo y 13 de abril de 2020, e Instrucciones de 11 de mayo de 2020, sobre medidas y líneas de actuación en materia de prevención de riesgos laborales frente al Covid-19, de cara a la gradual reincorporación del personal.

13. Demás normativa concordante y que vaya aprobándose con motivo de la

pandemia del Covid-19.

BASE DECIMOSEXTA: Régimen de recursos

Contra el acuerdo de aprobación de las presentes Bases, que agota la vía administrativa, podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición, en el plazo de un mes, ante el órgano que dicta el acto, conforme a lo dispuesto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas; o bien, directamente recurso contencioso-administrativo, en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Guadalajara, 15 de junio de 2020. El Presidente, José Luis Vega Pérez