



# **PROTOCOLO “COVID” EN LOS CENTROS Y SERVICIOS DE LA FUNDACIÓN NAVARRA PARA LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS SOCIALES PÚBLICOS (GIZAIN FUNDAZIOA)**

**PAUTAS DE ACTUACIÓN EN LOS SERVICIOS SOCIALES  
GESTIONADOS POR LA FUNDACIÓN**

**Protocolo actualizado al contexto epidemiológico y de inmunidad actual**

25 abril 2022

**FUNDACIÓN | GIZAIN**



*Elaborado por:* Dirección-Gerencia, Dirección Técnica y Responsables de Coordinación de los Centros de la Fundación Gizain.

*Contrastado con:* Comité de Empresa de la Fundación Gizain y Comité de Seguridad y Salud de la Fundación Gizain.

© **Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos (GIZAIN FUNDAZIOA)**

Reservados todos los derechos. Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de este documento solo se puede realizar con la autorización expresa y por escrito de la Fundación GIZAIN y señalando la fuente.

**Edita:**

**Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos (GIZAIN FUNDAZIOA)**

C/Errotazar 13 bajo. 31014 Pamplona

<https://www.fundaciongizain.es/>

Año: 2022



## INDICE

PRESENTACIÓN.....	5
BLOQUE 1 - PAUTAS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE CONTAGIOS EN LOS CENTROS Y SERVICIOS..	6
1. FUNDAMENTACIÓN.....	7
a) MARCO NORMATIVO Y PAUTAS DE LA AUTORIDAD SANITARIA.....	7
b) PAUTAS ESTABLECIDAS POR LA AUTORIDAD SANITARIA (DEPARTAMENTO DE SALUD DEL GOBIERNO DE NAVARRA) .....	8
c) OTRAS REFERENCIAS.....	9
2. PAUTAS GENERALES UNIFICADAS APLICABLES EN TODOS LOS CENTROS Y SERVICIOS.....	10
2.1. PAUTAS GENERALES DE PREVENCIÓN DE CONTAGIOS.....	10
2.2. PAUTAS A APLICAR CUANDO UN O UNA TRABAJADORA ES POSITIVO POR COVID, O CONTACTO ESTRECHO DE POSITIVO POR COVID. ....	19
2.3. PAUTAS A APLICAR CUANDO UNA PERSONA USUARIA ES POSITIVO POR COVID, O CONTACTO ESTRECHO DE POSITIVO POR COVID. ....	20
BLOQUE 2 - MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ANTE SITUACIONES COVID DE HIJOS O HIJAS U OTROS FAMILIARES DE TRABAJADORES O TRABAJADORAS DE LA FUNDACIÓN .....	24
1. FUNDAMENTACIÓN.....	25
1.1. CONSIDERACIÓN INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN GIZAIN. MARCO NORMATIVO APLICABLE. ....	25
1.2. MEDIDAS RECOGIDAS EN EL I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN GIZAIN RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN POR CUIDADO DE HIJOS/AS .....	27
1.3. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES PARA LA CONCILIACIÓN POR CUIDADO DE HIJOS/AS EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA.....	35
2. ALTERNATIVAS DISPONIBLES Y PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD Y RESOLUCIÓN.....	41
2.1. ALTERNATIVAS DISPONIBLES PARA LA CONCILIACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA F. GIZAIN .....	41
a) PARA LA CONCILIACIÓN ANTE SITUACIONES DE COVID-19 DE HIJOS/AS.....	41
b) PARA LA CONCILIACIÓN ANTE SITUACIONES DE COVID-19 DE OTROS FAMILIARES.....	43
2.2. PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD Y RESOLUCIÓN .....	44
2.3. REGISTRO.....	46
ANEXO I.....	47
ANEXO II.....	48
ANEXO III.....	49
ANEXO IV.....	50
ANEXO V.....	51
ANEXO VI.....	52
ANEXO VII .....	53
ANEXO VIII.....	54
ANEXO IX.....	55
ANEXO X.....	56



## SOBRE LA FUNDACIÓN GIZAIN

La Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos (GIZAIN Fundazioa) es un ente instrumental del Gobierno de Navarra, creado por *“Acuerdo del Gobierno de Navarra, de 10 de enero de 2019, por el que se aprueba la creación de la fundación pública denominada “Fundación navarra para la gestión de servicios sociales públicos”, los estatutos por los que ha de regirse y se declara a la misma ente instrumental”*.

Está adscrita al Departamento de Derechos Sociales, en orden a la realización de encargos para actividades de gestión, prestación y ejecución en el ámbito material de la Ley Foral 15/2006, de 14 de diciembre, de Servicios Sociales, y del Decreto Foral 69/2008, por el que se aprueba la cartera de servicios sociales de ámbito general, o normas que sustituyan a las anteriores.

La Fundación tiene por objeto la gestión, prestación y ejecución directa de:

- los Centros de Servicios Sociales,
- los Servicios de Observación y Acogida de menores para perfiles en situación de desprotección y conflicto,
- el Centro de día, dentro del servicio de ejecución de medidas judiciales en medio abierto.

FUNDACIÓN | GIZAIN



## PRESENTACIÓN

Este documento recoge las pautas de actuación unificadas a aplicar en todos los centros y servicios gestionados por la Fundación Navarra para la Gestión de Servicios Sociales Públicos (GIZAIN Fudazioa), así como las pautas específicas en cada centro o servicio – adaptadas a las particularidades de sus respectivas características, actividades y perfil de personas usuarias en cada uno de ellos -. En concreto, desarrolla el siguiente contenido:

### **BLOQUE 1: Pautas de actuación para la prevención de contagios en los centros y servicios**

- a. Fundamentación: marco normativo y pautas generales del Departamento de Salud aplicables en la Comunidad Foral de Navarra.
- b. Pautas generales unificadas aplicables en todos los centros y servicios:
  - i. Pautas generales de prevención de contagios.
  - ii. Pautas a aplicar cuando un o una trabajadora es positivo por Covid, o contacto estrecho de positivo por Covid.
- c. Pautas específicas a aplicar en cada centro o servicio:

### **BLOQUE 2: Medidas de conciliación ante situaciones Covid de hijos o hijas u otros familiares de trabajadores o trabajadoras de la Fundación**

- a. Fundamentación: marco normativo aplicable.
- b. Pautas aplicables en estas situaciones.

**En el contexto de adaptación continua a la evolución de la situación epidemiológica, el contenido de este protocolo se adaptará a los cambios que se vayan produciendo: tanto en el marco normativo, como en las pautas establecidas por la autoridad sanitaria competente.**



## **BLOQUE 1 - PAUTAS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE CONTAGIOS EN LOS CENTROS Y SERVICIOS**



FUNDACIÓN | GIZAIN



## 1. FUNDAMENTACIÓN

Las pautas de actuación recogidas en este protocolo se fundamentan en las disposiciones y referencias:

- a. Tanto del **marco normativo** aplicable (tanto de ámbito estatal como autonómico).
- b. Como en las **pautas generales establecidas para la población por el Departamento de Salud del Gobierno de Navarra.**

### a) MARCO NORMATIVO Y PAUTAS DE LA AUTORIDAD SANITARIA

Con el fin del “Estado de alarma” (9 de mayo 2021) la competencia relativa al marco normativo a aplicar en el contexto de pandemia recae en las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de los acuerdos alcanzados en el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y la aprobación de otras disposiciones de ámbito estatal. En concreto, hay que tener en cuenta las siguientes referencias normativas, tanto de ámbito estatal como autonómico.

#### *Disposiciones de ámbito estatal:*

- **Estrategia de vigilancia y control frente a covid-19 tras la fase aguda de la pandemia.** Actualizado a 23 de marzo de 2022.  
[https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Nueva\\_estrategia\\_vigilancia\\_y\\_control.pdf](https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/Nueva_estrategia_vigilancia_y_control.pdf)
- **Real Decreto 286/2022, de 19 de abril, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.**  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2022-6449>
- **Ley 2/2021, de 29 de marzo, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19** (modificada posteriormente por RD de 25 de junio de 2021; por RD de 23 de diciembre de 2021; por RD 115/2022, de 8 de febrero de 2022; y por RD 286/2022, de 19 de abril de 2022)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-4908>  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-2062](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-2062)



*Disposiciones y pautas de ámbito autonómico (Comunidad Foral de Navarra)*

- **Orden Foral 60/2021, de 24 de noviembre, de la consejera de Salud, por la que establecían medidas preventivas específicas de carácter extraordinario como consecuencia de la situación epidemiológica derivada de la COVID-19.**  
<https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/270/0>
- **Orden Foral 63/2021, de 27 de diciembre, de la consejera de Salud, por la que establecían medidas preventivas específicas de carácter extraordinario como consecuencia de la situación epidemiológica derivada de la COVID-19.**  
<https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/292/0>
- **Orden Foral 2/2022, de 11 de enero, de la consejera de Salud, por la que se prorrogan las medidas adoptadas en la Orden Foral 60/2021, de 24 de noviembre, por la que se establecen medidas sanitarias preventivas específicas de carácter extraordinario como consecuencia de la situación epidemiológica derivada de la COVID-19 y en la Orden Foral 63/2021, de 26 de diciembre, de la consejera de Salud.**  
<https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2022/10/0>

**b) PAUTAS ESTABLECIDAS POR LA AUTORIDAD SANITARIA  
(DEPARTAMENTO DE SALUD DEL GOBIERNO DE NAVARRA)**

- Departamento de Salud del Gobierno de Navarra (actualizado a 28 de marzo de 2022). Dudas frecuentes sobre el nuevo protocolo sanitario para la detección del covid-19 y la gestión de los contactos estrechos.  
[https://www.navarra.es/documents/3860554/4893334/Dudas\\_frecuentes\\_protocolo\\_sanitario.pdf/93917639-8cf9-0b58-9069-ffe399b2822f?t=1640701916095](https://www.navarra.es/documents/3860554/4893334/Dudas_frecuentes_protocolo_sanitario.pdf/93917639-8cf9-0b58-9069-ffe399b2822f?t=1640701916095)
- Departamento de Salud del Gobierno de Navarra (Información en la web a 21/03/22):

**¿Qué hacer si eres caso positivo de coronavirus?**

Infografía del Protocolo de actuación ante el COVID-19  
<https://coronavirus.navarra.es/es/>





### c) OTRAS REFERENCIAS

- Ministerio de Sanidad (2020). Evaluación del riesgo de transmisión de SARS-CoV-2 mediante aerosoles. Medidas de prevención y recomendaciones.  
[https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID19\\_Aerosoles.pdf](https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID19_Aerosoles.pdf)
- Recomendaciones del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra para establecer el uso de mascarillas en el ámbito laboral (20 de abril de 2022)  
<https://gesinor.com/wp-content/uploads/2022/04/RECOMENDACIONES-DEL-ISPLN-PARA-EL-USO-DE-MASCARILLAS-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>
- Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Recomendaciones sobre el uso de mascarillas en espacios interiores. Documento elaborado por Ponencia de Alertas, Planes de Preparación y Respuesta. 12.04.2022.  
[https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/19.04.2022\\_Mascarillas\\_interiores.pdf](https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/19.04.2022_Mascarillas_interiores.pdf)
- Recomendaciones del Grupo Preving (Servicio de Prevención de la F. Gizain) sobre uso de mascarillas en interiores (Ver [Anexo X](#)).

## 2. PAUTAS GENERALES UNIFICADAS APLICABLES EN TODOS LOS CENTROS Y SERVICIOS

### 2.1. PAUTAS GENERALES DE PREVENCIÓN DE CONTAGIOS.

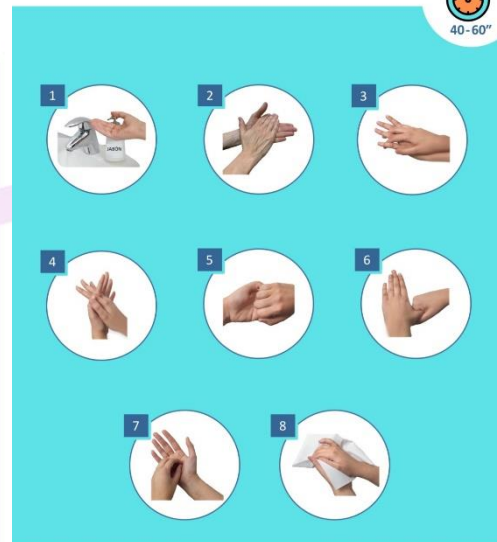
#### PAUTAS GENERALES DE HIGIENE

Se llevarán a cabo las siguientes pautas de actuación por parte del equipo profesional, procurando y facilitando asimismo el cumplimiento por parte de las personas usuarias:

- Higiene de manos frecuente (lavado con agua y jabón durante 40"-60" o soluciones con alcohol), especialmente tras el contacto directo con personas enfermas o su entorno. Desde el Ministerio de Sanidad se especifica cómo proceder al lavado de manos.
- Al toser o estornudar, cubrirse la boca y la nariz con el codo flexionado.



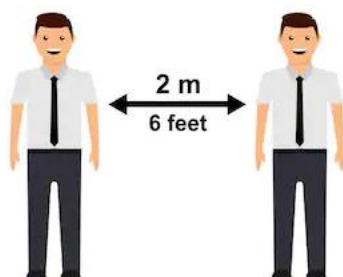
#### ¿CÓMO DEBO LAVARME LAS MANOS?



- Usar pañuelos desechables y tirarlos tras su uso



- Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca, ya que las manos facilitan la transmisión.
- Mantenimiento de distancia social 1,5m-2m



### *VENTILACIÓN FRECUENTE DE LOS ESPACIOS<sup>2</sup>*

Se llevarán a cabo las siguientes pautas de actuación por parte del equipo profesional, procurando y facilitando asimismo el cumplimiento por parte de las personas usuarias:

- Mantener distancia física interpersonal, salvo en aquellas actividades, intervenciones o actuaciones en las que el apoyo adecuado a las personas usuarias requiera necesariamente el contacto, o en las que no sea posible mantener esta distancia.
- Favorecer la reducción de aforos para procurar el mantenimiento de la distancia interpersonal.
- Reducir la emisión de aerosoles:
  - a. Disminuir el tono de voz, evitar gritar.
  - b. Reducir los niveles de ruido ambiental para favorecer que se pueda hablar en tono bajo.
- Realizar al aire libre el mayor número de actividades posibles. La mayoría de la transmisión se produce en interiores. Las actividades al aire libre son las más seguras. De ser imposible mantenerlas en el exterior, intentar posponerlas, y si no es posible y se hacen en el interior, asegurar la ventilación y el uso correcto de la mascarilla.

<sup>2</sup> Fuente: Ministerio de Sanidad (2020). Evaluación del riesgo de transmisión de SARS-CoV-2 mediante aerosoles. Medidas de prevención y recomendaciones.

[https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID19\\_Aerosoles.pdf](https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/COVID19_Aerosoles.pdf)



- Evitar en lo posible los ambientes interiores concurridos y mal ventilados.
- Reducir el tiempo de permanencia de ambientes interiores.
- Ventilar los espacios interiores de los centros:

Ventilar implica renovar el aire, es decir, sustituir el aire interior, potencialmente contaminado, con aire exterior.

Esto es importante cuando se tienen reuniones en espacios interiores con personas con las que no se convive.

Siempre que sea posible se realizará ventilación natural, abriendo ventanas o puertas de paredes opuestas.

Si la ventilación es forzada, se debe maximizar la entrada de aire exterior y evitar la recirculación del aire.

#### **USO DE MASCARILLAS EN EL INTERIOR DE LOS CENTROS Y SERVICIOS**

Con la entrada en vigor del Real Decreto 286/2022, de 19 de abril, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, y teniendo en cuenta tanto las indicaciones que nos han trasladado desde el Departamento Técnico de Grupo Preving (servicio de prevención de la Fundación Gizain)<sup>3</sup>, como las recomendaciones del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y del Servicio de Salud Laboral del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra<sup>4</sup>, se recogen a continuación las pautas a aplicar sobre el uso de mascarillas en interiores en todos nuestros centros y servicios (tanto por el personal, como por las personas usuarias).

Estas medidas serán de aplicación hasta el 30 de junio, siempre condicionadas a los cambios que se determinen por la autoridad sanitaria según la evolución de la situación.

---

<sup>3</sup> Ver Anexo X.

<sup>4</sup> RECOMENDACIONES DEL INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA PARA ESTABLECER EL USO DE MASCARILLAS EN EL ÁMBITO LABORAL (20 de abril de 2022)  
<https://gesinor.com/wp-content/uploads/2022/04/RECOMENDACIONES-DEL-ISPLN-PARA-EL-USO-DE-MASCARILLAS-EN-EL-AMBITO-LABORAL.pdf>

Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Recomendaciones sobre el uso de mascarillas en espacios interiores. Documento elaborado por Ponencia de Alertas, Planes de Preparación y Respuesta. 12.04.2022.  
[https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/19.04.2022\\_Mascarillas\\_interiores.pdf](https://www.sanidad.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov/documentos/19.04.2022_Mascarillas_interiores.pdf)



- En todos los centros y servicios se mantendrán las medidas de protección colectiva en relación a los protocolos de ventilación y desinfección de espacios, así como la provisión de material desinfectante (hidrogeles y jabones) – según protocolo covid actualizado que se compartirá en los próximos días-.
- **MEDIDAS APLICABLES A LAS/LOS TRABAJADORES:**
  - En el caso de que el/la **trabajador/a sea positivo covid** (o mientras tenga sintomatología covid) utilizará mascarilla FFP2. No podrá utilizar zonas comunes en las que esté o coincida con otros/as trabajadores/as o personas usuarias sin esta mascarilla FFP2. Asimismo deberá utilizar mascarilla higiénica cuando haya sido considerada como contacto estrecho durante el periodo que establezca la autoridad sanitaria.
  - **En los demás casos:**
    - En las **reuniones o espacios de trabajo compartido solo entre personal de la Fundación GIZAIN** (sin personas usuarias):
      - **Con carácter general:** en las reuniones o espacios en las que solo participen o estén presentes trabajadores/as de la Fundación (al margen del número de personas que se trate) – también en sesiones de formación – **no es obligatorio el uso de mascarilla**. Es recomendable cuando no se pueda garantizar la distancia de seguridad sanitaria de 1,5m durante un tiempo prolongado y la ventilación adecuada.
      - Será obligatorio el uso de mascarilla higiénica en reuniones o espacios compartidos, cuando entre sus participantes haya **trabajadoras embarazadas o trabajadores/as de 60 o más años** siempre que se permanezca en una zona compartida con otras personas trabajadoras, en la que no se garanticen unos niveles de ventilación adecuados y una distancia de seguridad de 1,5 metros.
    - Será obligatorio el uso de mascarilla higiénica en **vehículos profesionales compartidos** (vehículos de renting facilitados por la empresa).



- **En la atención a personas usuarias** en cualquiera de los centros o servicios:
  - Todos/as los/las trabajadores/as utilizarán mascarilla higiénica.
  - En los casos de la atención a personas usuarias con covid (o con síntomas) el/la trabajador/a utilizará FPP2.
  - En los casos excepcionales en los que las personas usuarias atendidas (tanto en el centro como en el domicilio de personas usuarias) se nieguen a llevar mascarilla, el personal contará con mascarillas FPP2 para su protección en la atención en estas situaciones.
- **En reuniones con personas de otros recursos o Administración (SSB, Ayuntamientos, Gobierno de Navarra, Universidad, etc.):**
  - Según lo que se acuerde entre los participantes de la reunión según las condiciones de distancia y ventilación existentes o pautas específicas aplicables en espacios ajenos a la Fundación.
- Se permitirá el uso de la mascarilla a aquellas personas trabajadoras que, si bien no tengan obligación de llevarla, prefieran continuar usándola.

- **MEDIDAS APLICABLES A LAS PERSONAS USUARIAS**

- **En los Centros de Servicios Sociales:**
  - Se recomienda el uso de mascarilla.
  - Si la persona tiene covid o presenta síntomas, solo se le atenderá si lleva mascarilla.
- **En el COA:**
  - Si no tienen covid ni presentan síntomas: no es obligatoria la mascarilla.
  - Si tienen covid o presentan síntomas: utilizarán mascarilla FPP2 en zonas comunes en las que estén o coincidan con otros/as trabajadores/as o personas usuarias. En el caso de menores de 6 años, se adaptarán las medidas de protección al caso concreto.



- En el caso de agravamiento de síntomas, síntomas graves o personas inmunodeprimidas según indicaciones, en cada caso, del médico.
- **En el CDJJ** (sin perjuicio de las adaptaciones que se puedan realizar por la coordinación de medidas con el equipo de Gure Sustraiak):
  - **Personas usuarias del CDJJ:**
    - Si no tienen covid ni presentan síntomas: mascarilla higiénica obligatoria solo en los espacios comunes que se determinen.
    - Si tienen covid o presentan síntomas: tendrán que utilizar mascarilla FFP2.
  - **Personas usuarias del Aula COA:**
    - Dentro del aula podrán estar sin mascarilla (salvo que sean positivas o con síntomas, en cuyo caso son de aplicación las mismas pautas que en el COA).
- **MEDIDAS APLICABLES A LAS FAMILIAS (COA Y AFU):**
  - Tendrán que venir con mascarilla higiénica obligatoria para las visitas (FFP2 si tienen covid o síntomas).
  - En el caso de que el familiar tenga covid o síntomas, el menor utilizará mascarilla. En el caso de menores de 6 años, se adaptarán las medidas de protección al caso concreto.
- **CON CARÁCTER GENERAL**
  - En el caso de trabajadores/as que tengan la condición de personas inmunodeprimidas, al margen de que desde el sistema de salud se les dé la baja si tienen covid, la pauta en relación con posibles limitaciones en el uso de mascarillas para sus compañeros/as de trabajo, o en la atención de personas usuarias, deberá establecerse desde los servicios de prevención, tras un análisis específico de adaptación del puesto, a solicitud del trabajador/a.
  - Solo se aportarán las mascarillas (higiénicas o FFP2) por parte de la Fundación GIZAIN en los supuestos en los que su uso sea obligatorio, según las pautas recogidas en esta circular. En cada centro se llevará un registro específico de las mascarillas entregadas.



### **OTRAS MEDIDAS DE CARÁCTER GENERAL APLICABLES EN LA SEDE, CENTROS Y SERVICIOS DE LA F. GIZAIN**

En relación a las *medidas de prevención adoptadas para el traslado al centro*:

- El personal que acuda al centro deberá adoptar las medidas previas de higiene establecidas como medidas y recomendaciones generales para la población en general.

En relación a las *medidas de prevención adoptadas en la entrada al centro*:

- Se garantizará la ventilación adecuada de cada estancia del centro, en particular, en las zonas de acceso o tránsito de trabajadores/as y/o de personas usuarias, o en zonas o salas de espera o en las que se produzca concurrencia de personas.

En relación a las *medidas de prevención adoptadas en la estancia en el centro*:

- El personal que comparta un mismo espacio tratará de colocarse a 1,5m-2m de distancia.
- Se garantizará la ventilación adecuada de cada estancia del centro.
- Podrán comer en un mismo espacio (tratándose siempre espacios habilitados para ello en cada centro) aquellas personas que guardando las restricciones del punto anterior, puedan garantizar el espacio de seguridad de 1,5m-2m interpersonal. Procediendo a la ventilación y desinfección del espacio al finalizar su uso. Se realizará un registro de turnos comida /profesionales para identificar contactos de riesgo en caso de contagio.
- El uso de teléfonos móviles o de otro tipo por varias personas supondrá una desinfección de los mismos tras cada uso si no se puede garantizar que vaya a utilizarlo una única persona. Para ello puede usarse productos de limpieza específicos (p.e. Sanitol), o en caso necesario alcohol o hidrogel (este último prioritariamente para manos frente a otros accesorios).
- En aquellos centros que se requieran otras disposiciones excepcionales por sus circunstancias, se adoptarán sin perjuicio de lo expuesto hasta aquí.

En relación a las *medidas de prevención adoptadas en la intervención con usuarios/as u otros profesionales en el centro*:

- La intervención con usuarios y usuarias que acudan al centro se establecerá de acuerdo con las medidas generales de distancia y de seguridad (1,5-2

metros). En el caso de que no pudiera garantizarse esta distancia, se podrá recurrir al uso de mampara de separación.

- Se garantizará la ventilación adecuada del espacio utilizado.
- Las citas se establecerán vía telefónica del o de la profesional con la persona atendida. Los horarios se fijarán de acuerdo a horas preestablecidas marcadas por calendario y franja horaria. El desarrollo y temporalidad de las citas será estimada por cada profesional. Para un correcto proceder se establecerá un control administrativo de las citas vía Excel donde figuren: profesional, día, hora y sala.
- En el caso de personas usuarias que acudan con niños/niñas se deberá contribuir a que estos sigan las indicaciones y mantengan el orden. Se valorará, por parte de la figura profesional la necesidad de elementos de juego en el espacio a utilizar. En tal caso, deberán ser desinfectados antes y después de su uso.
- En el espacio de administración existirá una mampara que evite el contacto directo si es necesaria la entrega de alguna documentación o la fijación de una nueva cita.
- En el caso de la visita de otros profesionales, se adoptarán las mismas medidas que las realizadas con las personas usuarias.

En relación a las *medidas de prevención adoptadas en la intervención con usuarios/as u otros profesionales en espacios externos al centro*:

- Se solicitará que los espacios municipales o de otra índole (pública) que vayan a utilizarse guarden las necesarias medidas de seguridad y protección.

En relación a las *medidas de prevención adoptadas a la salida del centro*:

- Los materiales EPI que hayan utilizado serán depositados en las papeleras de pedal distribuidas por espacios del centro que serán vaciadas a diario y eliminado el contenido en los contenedores “resto” municipales.

## RECURSOS

Los recursos a utilizar para el mantenimiento de las medidas de seguridad por parte del personal, constarán de varios elementos:

### 1. EPI (Equipos de Protección Individual)

- Una mascarilla higiénica por persona y día, como término general.
- Mascarillas FPP2 para los supuestos de utilización obligatoria de la misma según las pautas de uso de mascarillas en interiores.

(Se establecerán unas normas específicas para facilitar estos EPI y registrar su entrega).

### 2. Productos

Los productos para la adecuada consecución de los objetivos de seguridad, serán los siguientes:

- Papeleras de pedal para el depósito de EPI desechables (se colocarán en las salas de atención y/o en el espacio que se habilite. Tres por centro).
- Mamparas para las mesas de atención e intervención y zona de administración. Cuatro por centro, salvo necesidad extraordinaria.
- Lejía. En cada centro se tendrá la necesaria para el tema de desinfección, limpieza y alfombrilla de entrada.
- Botellines de alcohol para vehículos de empresa.
- Botellines de spray de bolsillo para rellenar con desinfectante (individuales).
- Botellines de hidrogel desinfectante (4/5 por centro).
- Mascarillas

## INFORMACIÓN

Se informará al personal de Fundación Gizain acerca de las medidas adoptadas y se facilitará la interacción del personal a través de sugerencias de mejora y propuestas.

## PROTOCOLO

Se presentará, difundirá e implementará el presente protocolo garantizando las medidas de seguridad pertinentes tanto para la población atendida como para los y las profesionales internos y externos.

## REGISTROS

Se llevará un registro sobre materiales (EPI) facilitados por cada centro al equipo personal y, en su caso, a personas usuarias. En relación con las y los trabajadores a través de este registro se debe justificar que todo el personal trabajador tiene acceso a EPI (mascarillas quirúrgicas o FPP2 según los casos).



### **EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación del uso de estas medidas. De acuerdo a la evolución, podrán variarse en cualquier sentido. Por otro lado, se valorará el desarrollo de este protocolo y uso de medidas con el fin de conocer la eficiencia y eficacia del mismo y la posible necesidad o no de reajuste. Para ello, se recogerán incidencias que se hayan registrado y se analizarán su repercusión y dificultad, así como consecuencias, para valorar cambios pertinentes. Estas incidencias serán comunicadas a la figura de coordinación por parte del o de la profesional que la indique.

## **2.2. PAUTAS A APLICAR CUANDO UN O UNA TRABAJADORA ES POSITIVO POR COVID, O CONTACTO ESTRECHO DE POSITIVO POR COVID.**

Se aplicará en cada momento el protocolo establecido por el Departamento de Salud del Gobierno de Navarra para la población general (protocolo que se actualiza periódicamente, en función de la evolución de la situación)<sup>5</sup> y las pautas e indicaciones del Departamento de Derechos Sociales en relación con los centros gestionados por la Fundación GIZAIN.

Con respecto a la consideración de los centros de menores gestionados por la Fundación GIZAIN a los efectos de estas disposiciones del protocolo de salud, en **comunicación de la Subdirección de Familia y Menores del 28/03/2022 se indica que “los centros de menores no se consideran socio sanitarios a efectos de indicaciones Covid”.**

Por tanto, a la vista de estas disposiciones, las pautas a aplicar entre las y los trabajadores en todos los centros y servicios de la Fundación GIZAIN (tanto centros de servicios sociales como centros y servicios de menores) son las siguientes:

- Si se trata de un/a trabajador/a asintomático/a o con síntomas leves de infección por COVID (aunque den positivo en test de antígenos):
  - No tienen que realizarse ninguna prueba diagnóstica.
  - No tienen que guardar aislamiento.
  - Se les recomienda adoptar medidas preventivas reforzadas durante 10 días tras inicio de los síntomas (utilización de mascarilla siempre que se esté con otras personas, lavado de manos y disminución de las interacciones sociales y evitar contacto con personas vulnerables y acudir a eventos multitudinarios).

<sup>5</sup> <https://coronavirus.navarra.es/es/>



- Utilizarán mascarilla FFP2 en las intervenciones con personas usuarias y, en la medida en que sea posible, mantendrán una distancia de 1,5-2 metros con las personas usuarias.
  - Si la persona es trabajadora activa, la incapacidad laboral temporal se prescribirá en función de criterios clínicos, de modo similar al resto de los procesos respiratorios agudos. Informará también a sus contactos estrechos para que mantengan medidas preventivas.
  - Si presenta criterios de gravedad o una mala evolución (dificultad respiratoria o fiebre de más de 38°C mantenida más de tres días) se pondrá en contacto con el centro de salud. Serán los profesionales sanitarios quienes indicarán la realización de las pruebas diagnósticas, el tratamiento, el seguimiento, y si lo necesita, la correspondiente baja laboral.
- Si se trata de trabajador/a que pertenece a un grupo vulnerable (personas de 60 y más años, personas inmunodeprimidas y mujeres embarazadas).
    - En estos casos está indicada una prueba diagnóstica por parte del sistema sanitario.
    - Si el resultado es positivo, no tendrán que realizar aislamiento y se aplicarán las medidas preventivas durante 10 días (utilización de mascarilla siempre que se esté con otras personas, lavado de manos y disminución de las interacciones sociales y evitar contacto con personas vulnerables y eventos multitudinarios) y un seguimiento más estrecho del estado de salud para vigilar el empeoramiento o la aparición de nuevos síntomas.
    - Si la persona es trabajadora activa, la incapacidad laboral temporal se prescribirá en función de criterios clínicos, de modo similar al resto de los procesos respiratorios agudos.

### 2.3. PAUTAS A APLICAR CUANDO UNA PERSONA USUARIA ES POSITIVO POR COVID, O CONTACTO ESTRECHO DE POSITIVO POR COVID.

#### *EN LOS CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES*

- Cuando la persona usuaria es positiva, o sospecha que puede serlo, se recomienda (cuando sea posible) anular las citas, y en caso necesario, se mantendría el contacto por otras vías (teléfono, zoom...).

#### *EN EL CDJJ*

- Cuando la persona usuaria es positiva, o sospecha que puede serlo, se le facilitará una mascarilla FFP2.



## EN EL COA

### MENORES EN COA

- A los menores que entran en COA o a los menores usuarios del COA con sintomatología Covid (tos, dolor al tragar o secreción nasal abundante, con o sin fiebre) se les realiza la prueba de antígenos desde el Servicio (el día de ingreso en el caso de menores que ingresan con esta sintomatología o en el momento en el que presenten síntomas). En el caso de que se haga en el momento del ingreso, se realizará una vez que haya pasado unas horas, cuando el menor haya rebajado su nivel de ansiedad tras el ingreso.
- Para los menores que den Positivo (tanto menores que ingresan como menores ya usuarios), se aplicará el protocolo de medidas para menores positivos.
- En el caso de menores que ingresan, durante los dos primeros días desde el ingreso, se les medirá la temperatura tres veces al día y registrará en la plantilla de “control de temperatura y cambio de mascarillas”. Asimismo se evitará que estos dos primeros días coman con el grupo.
- Para los menores con síntomas – tanto de nuevo ingreso como menores ya usuarios - (hasta que se realice antígenos), se evitará que compartan espacios comunes con el resto de los menores, salvo el patio, y si están en espacios comunes tendrán que utilizar mascarilla FFP2.
- No podrán comer con el grupo, ya que durante el momento de la comida no pueden utilizar la mascarilla.
- Tras realizar la prueba y dar negativo, si tienen síntomas se pedirá cita al médico de cabecera y se seguirá las pautas médicas correspondientes.
- En el caso de tener síntomas compatibles con Covid 19 se realizará otra prueba a los dos días, salvo que desde el centro de salud nos den cita para realizar otro test.
- Los menores que presenten síntomas y que no puedan llevar mascarilla, por su corta edad, no podrán estar en contacto con el resto de menores hasta realizar los antígenos.
- En el caso de que se trate de menores inmunodeprimidos, se avisará al centro de salud antes del ingreso y se seguirán las pautas específicas que se establezcan desde el Sistema de Salud (aislamiento y pruebas PCR indicadas para los grupos vulnerables).

### MEDIDAS DE PREVENCIÓN CON LOS NIÑOS O NIÑAS QUE SEAN POSITIVOS EN COVID

- 1) Los menores deberán usar una mascarilla (si la edad del menor lo permite >2 años) cuando deban ir al baño y se desinfecta cada vez que van.
- 2) Cuando reciba atención de las educadoras se colocarán la mascarilla quirúrgica el residente y las educadoras implicadas en la atención se pondrán mascarilla FFP2.

3) Se procurará reducir las interacciones con el resto de menores y trabajadores que no estén asignados a su cuidado directo.

4) Limpieza en la habitación ocupada por el/la menor con Covid:

- Se desinfectarán los espacios por lo menos dos veces al día.
- La basura se recogerá en una bolsa aparte y se sacará cerrada de la habitación.
- Las toallas se cambiarán dos veces al día, se sacarán en una bolsa estanca y se lavarán a 60º, así como la ropa del menor y la ropa de cama se cambiará a diario.
- Para la limpieza debe usarse una solución de agua con lejía: una parte de desinfectante por cada 49 de agua o desinfectante
- Limpiar diariamente todas las superficies de contacto frecuente: picaportes, mesas, interruptores, grifos, inodoros, teléfonos y teclados.
- La vajilla y el menaje debe lavarse con agua caliente y jabón, preferiblemente en un lavaplatos para alcanzar los 60º. Si puede ser se utilizará vajilla desechable.
- La ropa del menor se puede lavar por separado con detergente habitual a una temperatura de entre 60º y 90º. Deje que se seque totalmente

5) Se tomará la temperatura tres veces al día con un termómetro exclusivo para ese menor y se apuntará en el registro.

Si el/la menor con Covid presenta criterios de gravedad o una mala evolución (dificultad respiratoria o fiebre de más de 38ºC mantenida más de tres días) se pondrá en contacto con el centro de salud. Serán los profesionales sanitarios quienes indicarán la realización de las pruebas diagnósticas, el tratamiento y el seguimiento por parte del Sistema de Salud.

#### MEDIDAS PREVENTIVAS PARA LAS SALIDAS DE LAS PERSONAS USUARIAS DEL COA<sup>6</sup>:

Se aplicarán en cada momento las medidas previstas por la autoridad sanitaria, adaptándose estas pautas en función de los cambios que se establezcan por la autoridad sanitaria.

Todas las salidas deberán realizarse manteniendo las medidas de seguridad exigidas para el conjunto de la población.

En el caso de menores con Covid se evitará que acudan a eventos multitudinarios que pudieran programarse entre las actividades del centro.

---

<sup>6</sup> Fuente: <https://coronavirus.navarra.es/es/medidas-extraordinarias>  
Medidas recogidas a 21/03/2022 en esta página web.



### **VISITAS Y ENTREVISTAS EN COA Y FU:**

1.- Realización de **entrevistas de valoración** a los familiares de COA y FU se realizarán tanto en COA como en la oficina.

El número de entrevistas será a acorde a la necesidad de cada caso. Esperarán en la calle a ser atendidos.

#### **Medidas:**

Si la familia viene sin mascarilla se les entregará una quirúrgica antes de las entrevistas. Se realizará el lavado de manos con hidrogel antes de entrar en la sala. En cada sala habrá un bote de hidrogel.

2.- **Visitas familiares.** Se realizarán en el COA y en las oficinas las de FU.

Los progenitores esperarán en la calle para pasar a la visita acompañado del técnico de intervención familiar (no utilizaremos la sala de espera).

El número de visitas será indicado por los técnicos de ANADP en la ficha de derivación de cada caso o en coordinaciones.

**Medidas:** Los progenitores tendrán que usar mascarillas (FPP2 en el caso de ser positivo o tener síntomas). En la sala habrá un hidrogel para su uso. Los menores llevarán mascarilla en las visitas (los mayores de seis años siempre).

A los familiares con Covid positivo se les facilitará el cambio de visitas para evitar contagios.

Si son positivos y no se puede cambiar la visita, se mantiene la recomendación de utilizar preferentemente, para las visitas, espacios exteriores y la distancia de seguridad.



## **BLOQUE 2 - MEDIDAS DE CONCILIACIÓN ANTE SITUACIONES COVID DE HIJOS O HIJAS U OTROS FAMILIARES DE TRABAJADORES O TRABAJADORAS DE LA FUNDACIÓN**



FUNDACIÓN | GIZAIN



## 1. FUNDAMENTACIÓN

Las pautas de actuación recogidas en este protocolo se fundamentan en las disposiciones normativas:

- 1) Del marco institucional de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral.
- 2) De las medidas recogidas en el I Convenio Colectivo de la Fundación GIZAIN relacionadas con la conciliación por cuidado de hijos/as.
- 3) De otras disposiciones aplicables para la conciliación por cuidado de hijos/as en el contexto de pandemia.

### 1.1. CONSIDERACIÓN INSTITUCIONAL DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN GIZAIN. MARCO NORMATIVO APLICABLE.

De acuerdo con lo previsto en la **Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral**<sup>7</sup>, la **Fundación Navarra para la Gestión de los Servicios Sociales Públicos**, en cuanto “Fundación Pública” (Art. 1 de los Estatutos de la Fundación) **tiene la consideración de “entidad de derecho privado del Sector Público Institucional Foral”** (Art. 38.c).2ª y Subsección 2ª de la Sección 3ª del Capítulo II del Título III).

Entre otras cuestiones, esto supone, que **no tiene la consideración de “Administración Pública Foral la Administración de la Comunidad Foral de Navarra”** reservada exclusivamente a los organismos públicos y entidades de derecho público vinculados o dependientes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra (Arts. 2.1.a) y 2.2. de la Ley Foral 11/2019), sino que se encuentra entre las “entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y de sus organismos públicos y de entidades de derecho público vinculados o dependientes” (Art. 2.1.b) de la Ley Foral 11/2019).

**Tampoco tiene la consideración de “organismo público”** de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra (que comprende los “organismos autónomos” y las “entidades públicas empresariales”, de acuerdo con el Art. 38.a) y la Sección 1ª del Capítulo II del Título III).

<sup>7</sup> Link: <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=51303>

Imagen 1 – Estructura de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral



Fuente: Elaboración propia. Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral.

De acuerdo con esta naturaleza de entidad de derecho privado vinculada o dependiente de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, el marco regulador de las relaciones laborales del personal de la Fundación GIZAIN es el **I Convenio Colectivo de la Fundación GIZAIN (enero 2021-diciembre 2023)**<sup>8</sup>, de acuerdo con **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**<sup>9</sup>.

En materia de “Vacaciones, licencias, permisos y excedencias”, el Art. 4 del I Convenio Colectivo de la Fundación GIZAIN establece que, **en lo no previsto expresamente en este Convenio, será de aplicación a su personal el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra** (modificado por DF 5/2013 de 23 de enero y DF 71/2017 de 23 de agosto)<sup>10</sup>. Asimismo prevé que: “de igual manera,

<sup>8</sup> Link: [file:///C:/Users/y\\_fil/Downloads/CONVENIO\\_FUNDACION\\_GIZAIN%20\(1\).PDF](file:///C:/Users/y_fil/Downloads/CONVENIO_FUNDACION_GIZAIN%20(1).PDF)

<sup>9</sup> Link: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

<sup>10</sup> Link: [file:///C:/Users/y\\_fil/Downloads/29787.pdf](file:///C:/Users/y_fil/Downloads/29787.pdf)



***serán de aplicación al personal de la Fundación GIZAIN modificaciones o el DF que pudiera aprobarse, en su caso, en su sustitución”.***

En concreto, desde la fecha de la aprobación del I Convenio Colectivo de la Fundación GIZAIN este Decreto Foral 11/2009 ha sido objeto de **nuevas modificaciones** por **Decreto Foral 29/2021, de 21 de abril**, por el que se modifica el Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra. En concreto, **modifica el Art. 13.bis sobre licencia retribuida por cuidado de hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave.**

## **1.2. MEDIDAS RECOGIDAS EN EL I CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN GIZAIN RELACIONADAS CON LA CONCILIACIÓN POR CUIDADO DE HIJOS/AS**

Se recogen a continuación las disposiciones del I Convenio Colectivo de la Fundación GIZAIN relacionadas con la conciliación por cuidado de hijos/as (tanto considerando el articulado del Convenio, como las disposiciones aplicables del DF 11/2009 – considerando todas sus modificaciones-):

**LICENCIA RETRIBUIDA POR CUIDADO DE HIJO MENOR DE EDAD AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (ART. 5.2. I CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN GIZAIN Y ART. 13.BIS DEL DF 11/2009) - MODIFICADO POR DF 29/2021-).**

*El personal **tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de la mitad de su duración, sin reducción de las retribuciones, para el cuidado del hijo o hija menor de edad afectado por cáncer o por otra enfermedad grave que requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, durante el tratamiento continuado de la enfermedad, haya precisado o no de hospitalización previa. Excepcionalmente, la reducción de jornada podrá alcanzar un porcentaje superior, como máximo hasta el 75 por 100, cuando se acredite debidamente su necesidad para el cumplimiento de la finalidad de la licencia.***

*2. La licencia se concederá durante la hospitalización y/o durante el tratamiento continuado de la enfermedad del hijo o hija y, como máximo, hasta que la persona menor de edad cumpla los dieciocho años.*

*3. La acreditación de que el hijo o la hija menor de edad padece cáncer u otra enfermedad grave, así como la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente durante el tiempo de hospitalización y/o el tratamiento continuado*



*de la enfermedad, se efectuará mediante declaración cumplimentada por personal facultativo del Servicio Público de Salud responsable de la atención de la persona menor de edad. Si la persona menor de edad estuviese incluida como beneficiaria en el régimen especial del mutualismo administrativo, la acreditación será efectuada por personal facultativo de tal entidad.*

*4. A efectos de la concesión de la licencia retribuida regulada en este artículo, **tendrán la consideración de enfermedades graves las incluidas en el listado del sistema de la Seguridad Social** que sirve de base para la concesión de la correspondiente prestación económica.*

*5. Será requisito para la concesión de la licencia **que ambos progenitores trabajen**. El personal funcionario únicamente tendrá derecho a la percepción de sus retribuciones íntegras en el supuesto de que el otro progenitor no sea beneficiario de la prestación que le corresponda por este motivo en el régimen de previsión social que le resulte de aplicación. En el caso de que ambos progenitores sean funcionarios sólo uno de ellos tendrá derecho a no ver reducidas sus retribuciones por el disfrute de esta licencia.*

*6. En el supuesto de que el personal funcionario tenga más de un hijo menor en el que concurran las circunstancias que dan derecho al disfrute de esta licencia, se podrá conceder la licencia que corresponda por cada uno.*

*7. Con carácter general, la reducción de la jornada deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada que tenga establecida el funcionario, de acuerdo con las necesidades del servicio. Siempre que resulte compatible con el funcionamiento correcto del servicio, podrá acumularse la reducción en jornadas completas y cómputo mensual como máximo.*

*8. La licencia retribuida regulada en este artículo se aplicará igualmente en los casos de adopción, de acogimiento de carácter temporal o permanente y de guarda con fines de adopción.*

*9. En ningún caso un mismo menor podrá dar derecho a más de una licencia de las reguladas en este artículo.*

*10. **La concesión de esta licencia** en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos **se efectuará previo informe emitido por la Dirección General de Función Pública tras la verificación del cumplimiento de los requisitos fijados para el disfrute de la misma.***

De acuerdo con la **Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica**



**por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y se aprueba el modelo de declaración médica sobre la necesidad de cuidado continuo del menor<sup>11</sup>**, las enfermedades graves que dan lugar a este derecho son las siguientes:

*I. Oncología*

- 1. Leucemia linfoblástica aguda.*
- 2. Leucemia aguda no linfoblástica.*
- 3. Linfoma no Hodgkin.*
- 4. Enfermedad de Hodgkin.*
- 5. Tumores del Sistema Nervioso Central.*
- 6. Retinoblastomas.*
- 7. Tumores renales.*
- 8. Tumores hepáticos.*
- 9. Tumores óseos.*
- 10. Sarcomas de tejidos blandos.*
- 11. Tumores de células germinales.*
- 12. Cualquier otra enfermedad oncológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.*

*II. Hematología*

- 13. Aplasia medular grave (constitucional o adquirida).*
- 14. Neutropenias constitucionales graves.*
- 15. Hemoglobinopatías constitucionales graves.*
- 15 bis. Cualquier otra enfermedad hematológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.*

*III. Errores innatos del metabolismo*

- 16. Desórdenes de aminoácidos (fenilcetonuria, tirosinemia, enfermedad de la orina con olor a jarabe de arce, homocistinuria y otros desórdenes graves).*
- 17. Desórdenes del ciclo de la urea (OTC).*
- 18. Desórdenes de los ácidos orgánicos.*
- 19. Desórdenes de carbohidratos (glucogenosis, galactosemia, intolerancia hereditaria a la fructosa y otros desórdenes graves).*
- 20. Alteraciones glicosilación proteica.*
- 21. Enfermedades lisosomiales (mucopolisacaridosis, oligosacaridosis, esfingolipidosis y otras enfermedades graves).*
- 22. Enfermedades de los peroxisomas (síndrome de Zellweger, condrodysplasia punctata, adrenoleucodistrofia ligada a X, enfermedad de Refsum y otros desórdenes graves).*
- 23. Enfermedades mitocondriales: por defecto de oxidación de los ácidos grasos y de transporte de carnitina, por alteración del DNA mitocondrial, por mutación del DNA nuclear.*
- 23 bis. Cualquier otro error innato del metabolismo grave que, por indicación expresa facultativa, como en los anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.*

*IV. Alergia e inmunología*

- 24. Alergias alimentarias graves sometidas a inducción de tolerancia oral.*
- 25. Asma bronquial grave.*
- 26. Inmunodeficiencias primarias por defecto de producción de anticuerpos.*
- 27. Inmunodeficiencias primarias por defecto de linfocitos T.*
- 28. Inmunodeficiencias por defecto de fagocitos.*
- 29. Otras inmunodeficiencias:*
  - a) Síndrome de Wiscott-Aldrich.*
  - b) Defectos de reparación del ADN (ataxia-telangiectasia).*
  - c) Síndrome de Di George.*
  - d) Síndrome de HiperIgE.*
  - e) Síndrome de IPEX.*

<sup>11</sup> Link: <https://www.boe.es/boe/dias/2019/02/08/pdfs/BOE-A-2019-1691.pdf>





30. Síndromes de disregulación inmune y linfoproliferación.

30 bis. Cualquier otra enfermedad alérgica e inmunológica graves que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

#### V. Psiquiatría

31. Trastornos de la conducta alimentaria.

32. Trastorno de conducta grave.

33. Trastorno depresivo mayor.

34. Trastorno psicótico.

35. Trastorno esquizoafectivo.

35 bis. Cualquier otra enfermedad psiquiátrica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

#### VI. Neurología

36. Malformaciones congénitas del Sistema Nervioso Central.

37. Traumatismo craneoencefálico severo.

38. Lesión medular severa.

39. Epilepsias:

a) Síndrome de West.

b) Síndrome de Dravet.

c) Síndrome de Lennox-Gastaut.

d) Epilepsia secundaria a malformación o lesión cerebral.

e) Síndrome de Rassmussen.

f) Encefalopatías epilépticas.

g) Epilepsia secundaria a enfermedades metabólicas.

h) Otras epilepsias bien definidas.

40. Enfermedades autoinmunes:

a) Esclerosis múltiple.

b) Encefalomielitis aguda diseminada.

c) Guillain-Barré.

d) Polineuropatía crónica desmielinizante.

e) Encefalitis límbica.

41. Enfermedades neuromusculares:

a) Atrofia muscular espinal infantil.

b) Enfermedad de Duchenne.

42. Infecciones y parasitosis del Sistema Nervioso Central (meningitis, encefalitis, parásitos y otras infecciones).

43. Accidente cerebrovascular.

44. Parálisis cerebral infantil.

45. Narcolepsia-cataplejía.

45 bis. Cualquier otra enfermedad neurológica y/ o neuromuscular grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

#### VII. Cardiología

46. Cardiopatías congénitas con disfunción ventricular.

47. Cardiopatías congénitas con hipertensión pulmonar.

48. Otras cardiopatías congénitas graves.

49. Miocardiopatías con disfunción ventricular o arritmias graves.

50. Cardiopatías con disfunción cardíaca y clase funcional III-IV.

51. Trasplante cardíaco.

51 bis. Cualquier otra enfermedad cardiológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

#### VIII. Aparato respiratorio

52. Fibrosis quística.

53. Neumopatías intersticiales.

54. Displasia broncopulmonar.

55. Hipertensión pulmonar.

56. Bronquiectasias.

57. Enfermedades respiratorias de origen inmunológico:

- a) *Proteinosis alveolar.*
- b) *Hemosiderosis pulmonar.*
- c) *Sarcoidosis.*
- d) *Colagenopatías.*

58. *Trasplante de pulmón.*

59. *Cualquier otra enfermedad del aparato respiratorio grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.*

#### *IX. Aparato digestivo*

60. *Resección intestinal amplia.*

61. *Síndrome de dismotilidad intestinal grave (pseudo-obstrucción intestinal).*

62. *Diarreas congénitas graves.*

63. *Trasplante intestinal.*

64. *Hepatopatía grave.*

65. *Trasplante hepático.*

66. *Cualquier otra enfermedad del aparato digestivo grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.*

#### *X. Nefrología*

67. *Enfermedad renal crónica terminal en tratamiento sustitutivo.*

68. *Trasplante renal.*

69. *Enfermedad renal crónica en el primer año de vida.*

70. *Síndrome nefrótico del primer año de vida.*

71. *Síndrome nefrótico corticorresistente y corticodependiente.*

72. *Tubulopatías de evolución grave.*

73. *Síndrome de Bartter.*

74. *Cistinosis.*

75. *Acidosis tubular renal.*

76. *Enfermedad de Dent.*

77. *Síndrome de Lowe.*

78. *Hipomagnesemia con hipercalcemia y nefrocalcinosis.*

79. *Malformaciones nefrourológicas complejas.*

80. *Síndromes polimalformativos con afectación renal.*

81. *Vejiga neurógena.*

82. *Defectos congénitos del tubo neural.*

83. *Cualquier otra enfermedad nefrológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.*

#### *XI. Reumatología*

84. *Artritis idiopática juvenil (AIJ).*

85. *Lupus eritematoso sistémico.*

86. *Dermatomiositis juvenil.*

87. *Enfermedad mixta del tejido conectivo.*

88. *Esclerodermia sistémica.*

89. *Enfermedades autoinflamatorias (Fiebre Mediterránea Familiar, Amiloidosis y otras enfermedades autoinflamatorias graves).*

90. *Síndrome de Behçet.*

91. *Cualquier otra enfermedad reumatológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.*

#### *XII. Cirugía*

92. *Cirugía de cabeza y cuello: hidrocefalia/válvulas de derivación, mielomeningocele, craneostenosis, labio y paladar hendido, reconstrucción de deformidades craneofaciales complejas, etc.*

93. *Cirugía del tórax: deformidades torácicas, hernia diafragmática congénita, malformaciones pulmonares, etc.*

94. *Cirugía del aparato digestivo: atresia esofágica, cirugía antirreflujo, defectos de pared abdominal, malformaciones intestinales (atresia, vólvulo, duplicaciones), obstrucción intestinal, enterocolitis necrotizante, cirugía de la enfermedad inflamatoria intestinal, fallo intestinal, Hirschprung, malformaciones anorrectales, atresia vías biliares, hipertensión portal, etc.*

95. *Cirugía nefro-urológica: malformaciones renales y de vías urinarias.*

96. *Cirugía del politraumatizado.*

97. *Cirugía de las quemaduras graves.*



98. Cirugía de los gemelos siameses.

99. Cirugía ortopédica: cirugía de las displasias esqueléticas, escoliosis, displasia del desarrollo de la cadera, cirugía de la parálisis cerebral, enfermedades neuromusculares y espina bífida, infecciones esqueléticas y otras cirugías ortopédicas complejas.

100. Cirugía de otros trasplantes: válvulas cardíacas, trasplantes óseos, trasplantes múltiples de diferentes aparatos.

100 bis. Cualquier otro procedimiento quirúrgico por patologías graves que, por indicación expresa facultativa, como en los anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

#### XIII. Cuidados paliativos

101. Cualquier enfermedad grave que dé lugar a la necesidad de cuidados paliativos en la fase final de la vida del paciente que, por indicación expresa facultativa, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

#### XIV. Neonatología

102. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

102 bis. Cualquier otra enfermedad neonatológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

#### XV. Enfermedades infecciosas

103. Infección por VIH.

104. Tuberculosis.

105. Neumonías complicadas.

106. Osteomielitis y artritis sépticas.

107. Endocarditis.

108. Pielonefritis complicadas.

109. Sepsis.

109 bis. Cualquier otra enfermedad infecciosa grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

#### XVI. Endocrinología

110. Diabetes Mellitus tipo I.

110 bis. Cualquier otra enfermedad endocrinológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

#### XVII. Trastornos de base genética

111. Síndrome de Smith-Magenis.

112. Epidermólisis bullosa.

113. Cualquier otro trastorno de base genética grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

### LICENCIA NO RETRIBUIDA POR ASUNTOS PROPIOS (ARTS. 14 Y 15 DEL DF 11/2009)

#### Artículo 14: Duración y régimen de las licencias no retribuidas por asuntos propios.

**1. Podrán concederse licencias no retribuidas por asuntos propios, cuya duración acumulada no podrá exceder de tres meses cada dos años naturales.**

**2. Las solicitudes de las licencias a que se refiere este artículo deberán ser motivadas y la concesión de las mismas estará, en todo caso, subordinada a las necesidades del servicio.**

...

## **PERMISO RETRIBUIDO PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO O PERSONAL, Y POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL (ART. 28 DEL DF 11/2009)**

*Podrán concederse permisos retribuidos por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, en los siguientes casos:*

*b) Necesidad de abandonar el centro de trabajo para recoger a hijos o hijas, o personas mayores con discapacidad psíquica, física o sensorial hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al recibir un aviso por motivo de enfermedad del centro docente o centro de día correspondiente.*

*i) Acompañamiento a hijos o hijas menores de edad para la asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria en los centros pertenecientes al sistema de previsión social del que éstos resulten beneficiarios.*

## **PERMISO RETRIBUIDO POR ASUNTOS PARTICULARES (ART. 4. PÁRRAFO SEGUNDO I CONVENIO COLECTIVO F. GIZAIN Y ART. 30 DEL DF 11/2009)**

*El personal **tendrá derecho a disfrutar de 1 día de permiso retribuido por asuntos particulares en 2021, 2 días en 2022 y 3 días en 2023,** o lo que proporcionalmente correspondan si el tiempo de servicio hubiese sido menor, por asuntos particulares no incluidos en los artículos anteriores. **El período de disfrute podrá prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente como máximo.***

*A los empleados cuya distribución de la jornada de trabajo sea diferente a la establecida con carácter general, se les ajustará el disfrute de los días de permiso correspondientes en función de la duración de la jornada diaria que tengan establecida en cada caso.*

*Siempre que resulte compatible con las necesidades del servicio, el permiso retribuido recogido en este artículo podrá disfrutarse por horas.*

## **VACACIONES (ART. 4 PÁRRAFO PRIMERO I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN y 6.1. DF 11/2009)**

*El personal tendrá derecho a disfrutar, durante cada año completo de servicio activo, de unas vacaciones retribuidas de **29 días laborables en 2021, 28 días en 2022 y 27 días en 2023.***





*Las vacaciones deberán disfrutarse obligatoriamente dentro de cada año natural, caducando el derecho a las mismas el 31 de diciembre de cada año. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, su período de disfrute podrá prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente como máximo.*

#### **EXCEDENCIA PARA CUIDADO DE HIJO/A O FAMILIAR HASTA 2º GRADO (ART. 4.2. I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN y 6.1. DF 11/2009)**

*Procederá declarar la excedencia, a petición de la persona trabajadora, por las siguientes causas justificadas:*

**1.–Para atender el cuidado de cada hijo**, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o acogimiento permanente o pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

*–La excedencia **no podrá tener una duración superior a los tres años**. La solicitud deberá presentarse en cada caso con quince días de antelación.*

*–El periodo de excedencias será único por cada sujeto causante. Sucesivos nacimientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.*

**2.–Por un periodo no superior a tres años, para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida.** La concesión de la excedencia estará supeditada, en todo caso, a la declaración de la persona trabajadora de no desempeñar durante su disfrute otra actividad profesional o laboral.

*El personal fijo en situación de excedencia por esta causa tendrán derecho a la reserva de plaza que ocupasen pero no devengarán derechos económicos. No obstante durante el periodo de excedencia se les computará a todos los efectos el tiempo que permanezcan en esta situación.*

*Concluido el periodo de concesión de la excedencia, las personas trabajadoras deberán reincorporarse al servicio activo en su plaza de origen, en el que se respetará el puesto, al día siguiente de su conclusión. Aun cuando no hubiese expirado el periodo de concesión de la excedencia, las personas interesadas podrán solicitar su reincorporación al servicio activo en cualquier momento respetando un preaviso de quince días. Una vez acordada la reincorporación al servicio se efectuará de forma inmediata.*

#### **REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO/A Y FAMILIAR (ART. 5.1. I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN y 6.1. DF 11/2009)**

*El personal de la Fundación que por razón de guarda legal tenga a su cuidado **algún menor o con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida**, tendrán **derecho a una reducción de jornada, con la correspondiente reducción de salario, de al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.***

*El derecho a reducción de jornada persistirá **hasta que el menor cumpla los 12 años**. De conformidad y en aplicación del artículo 37.5 del ET, tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un **familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida**.*

*La concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, debiendo tomar en consideración el interés del menor así como las necesidades productivas y organizativas de la empresa, al objeto de buscar la alternativa que mejor conjugue ambos intereses. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que iniciará la reducción de jornada, así como la fecha en que se incorporará a su jornada ordinaria.*

*En este supuesto de reducción de jornada y en sus posibles prorrogas no se permitirá, en ningún caso, su finalización anticipada respecto del periodo para el que se hubiere concedido, salvo cuando el empleado inicie el disfrute de una licencia retribuida por maternidad o sea declarado en otra situación administrativa distinta a la de servicio activo.*

*La reducción de jornada se resolverá por la Dirección previa solicitud de la persona interesada, a la que se acompañará fotocopia compulsada del libro de familia o de los documentos oficiales acreditativos del supuesto que motive la petición.*

*La reducción de jornada **tendrá una duración de al menos seis meses, a no ser que la causa que haya motivado la petición termine en menor plazo**. Antes de finalizar el periodo concedido de jornada reducida, podrá solicitarse su prórroga siempre que persistan las circunstancias que motivaron inicialmente su concesión.*

*Caso de no existir prórroga de la reducción de jornada, no podrá volver a concederse reducción de jornada por la misma causa hasta que transcurran, al menos, seis meses desde la finalización del anterior periodo.*

*Con carácter general, la reducción de jornada **deberá disfrutarse diariamente y coincidir con las primeras y/o últimas horas de la jornada** que tenga establecida el empleado, de acuerdo con las necesidades del servicio.*

*La reducción de jornada llevará aparejada la **disminución proporcional de todas las retribuciones de la persona trabajadora**.*

*De la misma forma, las cotizaciones sociales y los descuentos correspondientes se calcularán sobre las retribuciones que correspondan a la jornada reducida.*

*La persona trabajadora a la que se conceda la reducción de jornada prevista en este acuerdo no podrá desempeñar en ese periodo otra actividad profesional o laboral.*

### **1.3. OTRAS DISPOSICIONES APLICABLES PARA LA CONCILIACIÓN POR CUIDADO DE HIJOS/AS EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA**

En el contexto de pandemia, también hay que tener en cuenta el marco normativo aprobado para facilitar la conciliación de trabajadores y trabajadoras. En este sentido, hay que tener en cuenta:

- **Real Decreto-ley 2/2022, de 22 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para la protección de los trabajadores autónomos, para la transición hacia los mecanismos estructurales de defensa del empleo, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica**  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-2849](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-2849)

Su disposición adicional tercera prorroga el **Plan MECUIDA** hasta el día 30 de junio de 2022.

El contenido de dicho Plan MECUIDA se recoge en el Art. 6 del **Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.**

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

Establece lo siguiente:

**1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.**

*Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales **cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.** Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el COVID-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.*

*El derecho previsto en este artículo **es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores**, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la*



*perpetuación de roles, **debiendo ser justificado, razonable y proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.***

*Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.*

***2. El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el COVID-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.***

*El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.*

***3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, con la reducción proporcional de su salario.*** Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

*La reducción de jornada especial **deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario**, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.*

*En caso de reducciones de jornada que lleguen al 100 % el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.*

*En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.*

*4. En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute siempre que concurran las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.*

*Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores establece:*

*Art. 37.6.*

*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

*Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.*



Art. 37.7.

*La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.*

En relación con el **TELETRABAJO**, el I Convenio Colectivo de la Fundación GIZAIN prevé lo siguiente (último párrafo del Art. 3.1.):

- *La FG se compromete a favorecer el teletrabajo por parte de su personal. Para ello se realizará un estudio de los puestos de trabajo susceptibles de teletrabajar y se pondrá en marcha un proyecto piloto negociado con el Comité de Empresa en el que determinados puestos realicen una parte de su jornada o bolsa de horas a través de teletrabajo y se establezca un protocolo de supervisión y valoración del funcionamiento y resultados del mismo. En todo caso, los medios para poder teletrabajar serán puestos a disposición de la persona trabajadora por la Fundación GIZAIN, de conformidad con lo establecido en la normativa sobre teletrabajo.*

Por último, **no resulta de aplicación al personal de la Fundación GIZAIN la Orden Foral 120/2021, de 27 de agosto, por la que se mantiene la vigencia del permiso por deber inexcusable contemplado en los tres primeros párrafos del apartado 6.º de la Orden Foral 59/2020, de 14 de mayo, para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos que tenga a su cargo personas menores de 14 años que se vean afectadas por el confinamiento obligatorio o por el cierre de centros educativos**<sup>12</sup>, por los siguientes motivos:

- Se trata de una normativa dirigida exclusivamente a las personas empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. El personal de la Fundación

---

<sup>12</sup> Link Orden Foral 120/2021: <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/204/0#>

Link Orden Foral 59/2020:  
<https://www.navarra.es/documents/48192/0/Orden+59+%281%29.pdf/13cf4982-90b1-ddb0-fd48-26fc6330bf27?t=1589455540738>



GIZAIN, tal y como se recoge en un apartado previo, no tiene la consideración de personal empleado público al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, sino personal de una **entidad de derecho privado del Sector Público Institucional Foral** (Art. 38.c).2ª y Subsección 2ª de la Sección 3ª del Capítulo II del Título III de la **Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral**<sup>13</sup>.

- **Estas Ordenes Forales (OF 59/2020 y OF 120/2021) no constituyen modificaciones del Decreto Foral 11/2009, de 9 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de vacaciones, licencias y permisos del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.** Este Decreto Foral, así como sus modificaciones (o la sustitución del mismo) sí son aplicables al personal de la Fundación GIZAIN (en todo aquello que no contradiga o que no esté previsto en el I Convenio Colectivo de la Fundación GIZAIN) ya que así se prevé expresamente en el Art. 4 de dicho Convenio.

FUNDACIÓN | GIZAIN

<sup>13</sup> Link: <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=51303>

## 2. ALTERNATIVAS DISPONIBLES Y PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD Y RESOLUCIÓN

### 2.1. ALTERNATIVAS DISPONIBLES PARA LA CONCILIACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE LA F. GIZAIN

#### a) PARA LA CONCILIACIÓN ANTE SITUACIONES DE COVID-19 DE HIJOS/AS

##### Medidas recogidas en el I Convenio Colectivo de GIZAIN:

- **Licencia no retribuida por asuntos propios.**  
(ART. 14 DEL DF 11/2009)
- **Permiso retribuido por asuntos particulares**  
(ART. 4. PÁRRAFO SEGUNDO I CONVENIO COLECTIVO F. GIZAIN Y ART. 30 DEL DF 11/2009)
- **Excedencia para cuidado de hijo/a**  
(ART. 4.2. I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN y 6.1. DF 11/2009)
- **Reducción de jornada por cuidado de hijo/a**  
(ART. 5.1. I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN y 6.1. DF 11/2009)
- **Vacaciones**  
(ART. 4 PÁRRAFO PRIMERO I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN y 6.1. DF 11/2009)
- **Permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral por el tiempo indispensable** para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, en los siguientes casos:





b) Necesidad de abandonar el centro de trabajo para **recoger a hijos o hijas**, al recibir un aviso por motivo de enfermedad del centro docente o centro de día correspondiente.

i) Acompañamiento a hijos o hijas menores de edad para la **asistencia a consultas médicas o de asistencia sanitaria** en los centros pertenecientes al sistema de previsión social del que éstos resulten beneficiarios.

(ART. 28 DEL DF 11/2009)

- En el caso de que la evolución del Covid-19 en el hijo/a desemboque en alguno de los diagnósticos de “enfermedad grave”: **Licencia retribuida por cuidado de hijo menor de edad afectado por cáncer u otra enfermedad grave.**

(ART. 5.2. I CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN GIZAIN Y ART. 13.BIS DEL DF 11/2009) - MODIFICADO POR DF 29/2021- y Orden TMS/103/2019, de 6 de febrero, por la que se modifica el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave y se aprueba el modelo de declaración médica sobre la necesidad de cuidado continuo del menor)

### **Medidas del Plan MECUIDA** (prorrogadas hasta el 30 de junio de 2022)

Cuando acrediten deberes de cuidado respecto a sus **hijos/as**, cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para su atención, **por razones de edad, enfermedad o discapacidad**, de manera que necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

Puede consistir en:

- 1) Adaptación de la jornada.
- 2) Reducción especial de la jornada (con la reducción proporcional de su salario).

(Art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19).



## b) PARA LA CONCILIACIÓN ANTE SITUACIONES DE COVID-19 DE OTROS FAMILIARES

### Medidas recogidas en el I Convenio Colectivo de GIZAIN:

- **Licencia no retribuida por asuntos propios**

(ART. 14 DEL DF 11/2009)

- **Excedencia para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe con regularidad una actividad retribuida.**

(ART. 4.2. I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN y 6.1. DF 11/2009)

- **Reducción de jornada para encargarse del cuidado directo de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.**

(ART. 5.1. I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN y 6.1. DF 11/2009)

- **Permiso retribuido por asuntos particulares**

(ART. 4. PÁRRAFO SEGUNDO I CONVENIO COLECTIVO F. GIZAIN Y ART. 30 DEL DF 11/2009)

- **Vacaciones**

(ART. 4 PÁRRAFO PRIMERO I CONVENIO COLECTIVO DE FUNDACIÓN GIZAIN y 6.1. DF 11/2009)

- **Permiso retribuido para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo, en los siguientes casos: b) Necesidad de **abandonar el centro de trabajo para recoger a personas mayores con discapacidad psíquica, física o sensorial hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, al recibir un aviso por motivo de enfermedad del centro docente o centro de día correspondiente.****

(ART. 28 DEL DF 11/2009)

### **Medidas del Plan MECUIDA** (prorrogadas hasta el 30 de junio de 2022)

Con respecto a **cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora**, cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para su atención, si **por razones de edad, enfermedad o discapacidad**, necesita de cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19.

Puede consistir en:

- 1) Adaptación de la jornada.
- 2) Reducción especial de la jornada (con la reducción proporcional de su salario).

(Art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19).

## **2.2. PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD Y RESOLUCIÓN**

Las situaciones de conciliación se revisarán en cada caso adoptando las medidas que sean posibles para facilitar el ajuste laboral y familiar. Se facilitarán medidas de conciliación teniendo en cuenta las diversas circunstancias individuales y personales, así como el servicio y tipo de intervención profesional realizada.

Para ello, la persona con necesidades de conciliación deberá exponer su circunstancia a su figura de coordinación directa que estimará las posibilidades, poniendo en conocimiento de Gerencia esta circunstancia para su valoración.

En este proceso el personal podrá contar con el apoyo y asesoramiento del Comité de Empresa de la F. GIZAIN, solicitándolo directamente al mismo.

En cualquier caso, no se podrá suplir la presencialidad con trabajo telemático exclusivo cuando el puesto de trabajo requiera dicha presencialidad.

En concreto, se plantea el siguiente procedimiento:

- 1) El/la trabajadora pondrá en conocimiento de su respectivo/a Coordinador/a del Centro donde trabaja su necesidad de conciliación, planteando una propuesta estructurada de la medida a la que le gustaría acogerse (bien de las alternativas del I Convenio Colectivo de F. Gizain, o bien de acuerdo con las medidas previstas en el Plan MECUIDA).



- 2) El/la Coordinador/a valora la propuesta del/de la trabajadora, buscando la mejor solución o alternativa para equilibrar las necesidades de conciliación del trabajador o trabajadora, con las necesidades del servicio y situación del conjunto del equipo profesional del centro (y siempre en el marco de la respectiva regulación normativa aplicable a cada una de las medidas o alternativas disponibles).
- a. En el caso de que la medida o alternativa de conciliación a aplicar se refiera a permisos, licencias, reducción de jornada o excedencia previstos en el I Convenio Colectivo de la F. Gizain, el/la Coordinador/a del Centro, derivará la solicitud de la trabajadora para su correspondiente resolución por la Dirección-Gerencia.
  - b. En el caso de que la medida o alternativa de conciliación a aplicar se refiera a vacaciones aplicará el procedimiento establecido para la solicitud y gestión de vacaciones, informando a la Dirección-Gerencia del motivo de estas vacaciones para su registro en el seguimiento de medidas de conciliación por Covid.
  - c. En el caso de que la medida o alternativa de conciliación a aplicar se refiera a adaptación de la jornada (distintas del teletrabajo) en el marco del Plan MECUIDA, el/la Coordinador/a del Centro adoptará la decisión que considere más adecuada, buscando el equilibrio entre las necesidades de conciliación de la persona trabajadora y las necesidades de funcionamiento del servicio y de organización del equipo profesional:
    - i. Si se llega a un acuerdo con la persona trabajadora, se procederá a organizar y aplicar la medida acordada. El/la Coordinador/a del Centro informa a la Dirección-Gerencia de la adopción de la medida en aplicación del Plan MECUIDA para su registro en el seguimiento de medidas de conciliación por Covid.
    - ii. Si no se llega a un acuerdo se elevará la cuestión a la Dirección Técnica y a la Dirección-Gerencia para su valoración y resolución. El registro de la medida para su seguimiento se realizará desde la Dirección-Gerencia.
  - d. En el caso de que la medida o alternativa de conciliación a aplicar se refiera a teletrabajo o a reducción especial de jornada (en el marco del Plan MECUIDA), el/la Coordinador/a del Centro elevará la cuestión a la Directora Técnica y a la Directora-Gerente para su valoración y resolución. El registro de la medida para su seguimiento se realizará desde la Dirección-Gerencia.



### 2.3. REGISTRO

Para el registro de las medidas de conciliación adoptadas en la F.GIZAIN se ha articulado un Excel ([Anexo IX](#)) en el que desde las Coordinaciones de los Centros se cumplimentan las distintas medidas adoptadas.

Este registro asimismo se dirige a la recogida de cualquier otra medida de conciliación (no solo por motivo del Covid), a los efectos de la implantación, seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la F. GIZAIN.



## ANEXO I



**Higiene de manos frecuente** (lavado con agua y jabón o soluciones alcohólicas).



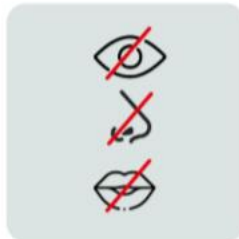
Al toser o estornudar, **cubrirse la boca y la nariz** con el codo flexionado.



Usar **pañuelos desechables**, y tirarlos tras su uso.



Si se presentan **síntomas** respiratorios, **evitar el contacto** cercano (manteniendo una distancia de 2 metros aproximadamente) con otras personas.



**Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca**, ya que las manos facilitan la transmisión.



Mantener **uñas cortas y cuidadas**. Evitar el uso de anillos, pulseras, relojes de muñeca u otros adornos que puedan dificultar una correcta higiene de manos.

*\*Nota: imagen obtenida de Grupo Preving*

## ANEXO II

### LIMPIEZA DE SUPERFICIES Y ESPACIOS DE TRABAJO



**¿Cuándo?** Diariamente siempre que sea posible



Con especial atención a aquellas de **contacto frecuente** como:



Pomos de puerta



Barandillas



Botones

**¿Qué productos se deben utilizar?**

#### Detergentes habituales



Limpieza general

Asegurar stock de productos necesarios para realizar las limpiezas diarias.

#### Líquido desinfectante



Mesas de trabajo de y salas de control, teclados, ratones y teléfonos o walkie-talkie compartidos.

Puede establecerse que lo haga el turno entrante, para asegurar que siempre se usa en condiciones de higiene adecuadas.



Protección del **personal trabajador** que realice las tareas de limpieza.



Si se dispone de ellos, se puede utilizar **film o elementos de plástico** en teclados y ratones compartidos, que se deben desechar en cada cambio de turno. En botoneras de puentes-grúa y también en sillas compartidas y en los asientos de las carretillas.

### RECOMENDACIONES PARA ESPACIOS DE TRABAJO



Si es posible, se **abrirán las ventanas** de las zonas de trabajo para que haya una **buena ventilación**.



Se mantendrán las **puertas abiertas con cuñas u otros sistemas** para evitar tocar manetas y pomos.



Instalar **papeleras con tapa y pedal** y doble bolsa.



**Fumigación** de espacios comunes: baños, vestuarios, comedor y viales. La fumigación se hará por empresa especializada, control de plagas, personal de limpieza o personal propio, según el producto a utilizar y la zona/equipos a desinfectar.



Se dispondrá de **felpudos humedecidos con una solución de agua y lejía al 2%** en las entradas y salidas al centro de trabajo.

*\*Nota: imagen obtenida de Grupo Preving*



## ANEXO III



En **teléfonos** usados por diferentes personas utilizar el sistema de "**manos libres**".



Avisar a la empresa (RRHH, responsable, Servicio de Prevención) en caso de presentar síntomas o haber estado en contacto estrecho con una persona contagiada.



No compartir el **bolígrafo**, ni con transportistas ni internamente.



Hacer un uso adecuado y responsable de los EPI's puestos a su disposición.



Extremar el orden y la limpieza en el centro de trabajo, sobre todo en superficies con alto riesgo de favorecer la transmisión.



Colaborar en la aplicación de las medidas e implicarse aportando sugerencias



Respetar las distancias de seguridad entre personas y seguir todas las medidas de prevención frente al contagio del COVID-19.

*\*Nota: imagen obtenida de Grupo Preving*

## ANEXO IV

### Lavado de manos con agua y jabón

 Duración de todo el procedimiento: **40-60 segundos**



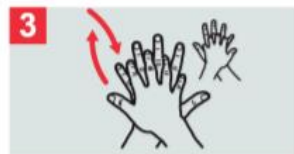
Mójese las manos con agua;



Deposite en la palma de la mano una cantidad de jabón suficiente para cubrir todas las superficies de las manos;



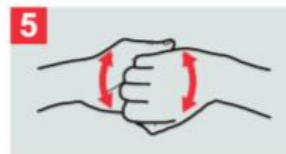
Frótese las palmas de las manos entre sí;



Mójese las frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;



Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;



Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;



Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrapándolo con la palma de la mano derecha y viceversa;



Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;



Enjuáguese las manos con agua;



Séquese con una toalla desechable;



Sírvase de la toalla para cerrar el grifo;



Sus manos son seguras.

*\*Nota: imagen obtenida de Grupo Preving*

FUNDACIÓN | GIZAIN

## ANEXO V

### Lavado de manos con solución desinfectante

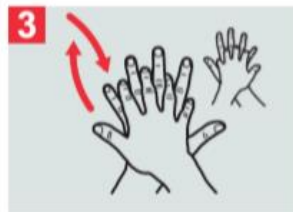
 Duración de todo el procedimiento: **20-30 segundos**



Deposite en la palma de la mano una dosis de producto suficiente para cubrir todas las superficies;



Frótese las palmas de las manos entre sí;



Mótese las frótese la palma de la mano derecha contra el dorso de la mano izquierda entrelazando los dedos y viceversa;



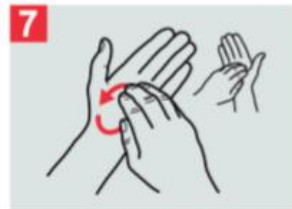
Frótese las palmas de las manos entre sí, con los dedos entrelazados;



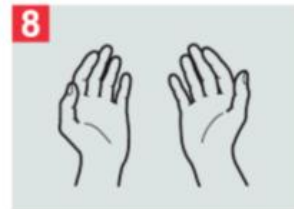
Frótese el dorso de los dedos de una mano con la palma de la mano opuesta, agarrándose los dedos;



Frótese con un movimiento de rotación el pulgar izquierdo, atrápándolo con la palma de la mano derecha y viceversa;



Frótese la punta de los dedos de la mano derecha contra la palma de la mano izquierda, haciendo un movimiento de rotación y viceversa;



Una vez secas, sus manos son seguras.

*\*Nota: imagen obtenida de Grupo Preving*

## ANEXO VI

### USO de mascarillas y guantes

La OMS (Organización Mundial de la Salud) ha rechazado el uso de las mascarillas por parte de la población sana que no esté en contacto con pacientes.

#### ¿Cuándo usar mascarilla?

Si está usted sano NO necesita llevar mascarilla. El uso de mascarillas puede dar una falsa sensación de seguridad a quienes las portan y distraerles de otras medidas de prevención esenciales.

**Las mascarillas solo son eficaces si se combinan con el lavado frecuente de manos con una solución hidroalcohólica o con agua y jabón.**

En caso de **presentar síntomas durante tu turno de trabajo, avisa a tu responsable y utiliza una mascarilla** (quirúrgica o FFP2 sin válvula) y **mantente aislado para evitar contagiar a tus compañeros.**



**Antes de ponerse una mascarilla, lávese las manos** con un desinfectante a base de alcohol o con agua y jabón.

Cúbrase la boca y la nariz con la mascarilla y asegúrese de que no haya espacios entre su cara y la máscara.

**Evite tocar la mascarilla mientras la usa;** si lo hace, lávese las manos con un desinfectante a base de alcohol o con agua y jabón.

**Para quitarse la mascarilla:** hágalo por detrás (no toque la parte delantera de la mascarilla) y lávese las manos con un desinfectante a base de alcohol o con agua y jabón.

**Utilizar otros elementos en sustitución de las mascarillas** (como pañuelos, ropa, etc) **no protege** frente al contagio, dando una falsa sensación de seguridad.



**Cómo quitarse las guantes** siga el siguiente esquema:



y no olvide **LAVAR SUS MANOS** con agua y jabón tras la retirada de los guantes.

*\*Nota: imagen obtenida de Grupo Preving*

## ANEXO VII

### Síntomas coronavirus



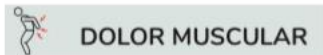
FIEBRE



TOS SECA



DIFICULTAD RESPIRATORIA



DOLOR MUSCULAR



DOLOR DE CABEZA

### Trasmisión coronavirus

El coronavirus NO se transmite por el aire, sino por el contacto de gotas respiratorias de pacientes afectados por la enfermedad.



Se debe establecer un protocolo de actuación en caso de personas diagnosticadas como positivos en coronavirus o personas que están en contacto con ellos, así como para aquellas que presentan síntomas (fiebre, tos seca y dificultad respiratoria principalmente y dolor muscular y dolor de cabeza en algunos casos).

El 80% de los casos presentan **síntomas leves** y el periodo incubación es de 2-14 días

**SI HAS DADO POSITIVO:** Informa inmediatamente a tu Empresa (responsable, RRHH o Servicio de Prevención, según te hayan indicado). Llama a los teléfonos establecidos para cada CCAA y en caso de gravedad al 112.

**SI TIENES SÍNTOMAS o HAY PERSONAS AFECTADAS EN TU ENTORNO:** No debes acudir al trabajo y debes avisar a tu Empresa (responsable, RRHH o Servicio de Prevención, según te hayan indicado).



En caso de detectarse algún positivo y ser necesaria la cuarentena de las personas cercanas a la infectada, la empresa reorganizará los turnos de trabajo.

*\*Nota: imagen obtenida de Grupo Preving*

FUNDACIÓN | GIZAIN



## ANEXO VIII

Tras el uso del wáter:

1. Limpieza con escobilla y lejía. Verter un chorro de lejía y pasar la escobilla, especialmente por bordes internos como en la figura.



2. Limpieza con bayeta y desinfectante de la zona de asiento como en la figura.



3. Lavado de manos con jabón y desinfectante (carteles correspondientes).



## ANEXO IX

REGISTRO CONCILIACIÓN 2022									
NOMBRE	HOMBRE/MUJER	FECHA	MEDIDA DE CONCILIACIÓN	PERMISO RETRIBUIDO	CONCEDIDA POR	TIEMPO HORAS	DÍAS	CONCEDIDO SI O NO	MOTIVO



FUNDACIÓN | GIZAIN

## ANEXO X

### **RECOMENDACIONES DEL GRUPO PREVING (Servicio de Prevención de la Fundación Gizain) SOBRE UTILIZACIÓN DE MASCARILLAS EN INTERIORES (21/04/2022)**

El Real Decreto 286/2022, de 19 de abril, por el que se modifica la obligatoriedad del uso de mascarillas durante la situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 publicado en el BOE número 94 del 20 de abril de 2022, establece:

1. Las personas de seis años en adelante quedan obligadas al uso de mascarillas en los siguientes supuestos:

a) En los centros, servicios y establecimientos sanitarios según lo establecido en el Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios, por parte de las personas trabajadoras, de los visitantes y de los pacientes con excepción de las personas ingresadas cuando permanezcan en su habitación.

b) En los centros sociosanitarios, los trabajadores y los visitantes cuando estén en zonas compartidas.

c) En los medios de transporte aéreo, por ferrocarril o por cable y en los autobuses, así como en los transportes públicos de viajeros. En los espacios cerrados de buques y embarcaciones en los que no sea posible mantener la distancia de 1,5 metros, salvo en los camarotes, cuando sean compartidos por núcleos de convivientes.

2. La obligación contenida en el apartado anterior no será exigible en los siguientes supuestos:

a) A las personas que presenten algún tipo de enfermedad o dificultad respiratoria que pueda verse agravada por el uso de la mascarilla o que, por su situación de discapacidad o dependencia, no dispongan de autonomía para quitarse la mascarilla o bien presenten alteraciones de conducta que hagan inviable su utilización.

b) En el caso de que, por la propia naturaleza de las actividades, el uso de la mascarilla resulte incompatible, con arreglo a las indicaciones de las autoridades sanitarias.

En el entorno laboral, con carácter general, no resultará preceptivo el uso de mascarillas. No obstante, los responsables en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la correspondiente evaluación de riesgos del puesto de trabajo, podrán determinar las medidas preventivas adecuadas que deban

implantarse en el lugar de trabajo o en determinados espacios de los centros de trabajo, incluido el posible uso de mascarillas, si así se derivara de la referida evaluación.

Se deberá tener en cuenta, de manera adicional lo siguiente:

- Será obligatorio el uso en vehículos profesionales compartidos.
- Será obligatorio el uso de mascarillas para toda persona trabajadora con síntomas compatibles con la enfermedad o aquellas personas trabajadoras positivas asintomáticas. Así mismo, deberá utilizar mascarilla toda aquella persona que haya sido considerada como contacto estrecho durante el periodo que establezca por la autoridad sanitaria. En todos estos casos, siempre que sea posible, se recomienda la realización de trabajo a distancia (teletrabajo).
- En el caso de centros sanitarios o sociosanitarios, con zonas claramente diferenciadas en las que se realicen otras actividades ajenas a la práctica general del centro, se podrán seguir los criterios generales en cuanto a la obligatoriedad del uso de mascarillas, pudiendo, en base a estos criterios, no ser obligatoria la mascarilla en estas zonas si se cumplen determinadas características de ventilación y distanciamiento interpersonal.
- Será obligatorio el uso para personas vulnerables, siempre que se permanezca en una zona compartida con otras personas trabajadoras, en la que no se garantice unos niveles de ventilación adecuados y una distancia de seguridad de 1,5 metros, y recomendable su uso en el resto de las situaciones. En estos casos se recomienda el uso de mascarilla tipo FFP2.
- No será obligatorio el uso en aquellas zonas de uso individual, tipo despacho, mientras la ocupación sea de una sola persona trabajadora. Cuando en esta zona coinciden más de una persona, se seguirán los criterios generales, es decir, se utilizarán las mascarillas si no se puede garantizar la distancia interpersonal y la ventilación.
- En ascensores, se recomienda mantener el uso de mascarillas cuando se utilicen por más de una persona.
- En el caso de salas de reuniones o similar, se seguirán los criterios de distancia y ventilación, no siendo necesario el uso de mascarilla si se pueden garantizar una ventilación adecuada y el distanciamiento interpersonal.
- Se permitirá el uso de la mascarilla a aquellas personas trabajadoras que, si bien no tengan obligación de llevarla, prefieran continuar usándola.

En la web <https://www.preving.com/uso-mascarilla> se dispondrá de una herramienta que permitirá saber qué medidas debe adoptar en relación al uso de las mascarillas frente a la COVID-19 en sus centros de trabajo.