

ORDEN FORAL 59/2020, de 14 de mayo, por la que se regula la reincorporación gradual de las personas empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a los centros de trabajo de manera presencial, en el marco del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad.

El conjunto de empleadas y empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos ha demostrado un desempeño ejemplar y una profesionalidad contrastada en el mantenimiento y prestación de los servicios públicos durante la crisis sanitaria del coronavirus (COVID-19) y sus terribles efectos.

Gracias a este esfuerzo y compromiso de todo el personal al servicio de la Administración ha sido posible continuar cumpliendo con las tareas de servicio público encomendadas y con aquellas nuevas derivadas de la pandemia, tanto de manera presencial en los servicios esenciales e imprescindibles, como mediante modalidades de trabajo no presencial, a pesar de las dificultades que en este proceso se han tenido que sortear.

Una vez superada la fase más aguda de expansión de la pandemia, para facilitar la recuperación paulatina de la actividad social y económica, el Consejo de Ministros de fecha 28 de abril de 2020, aprobó el Plan hacia una nueva normalidad. Este Plan tiene como

objetivo, en esa recuperación que se realizará por fases, minimizar el riesgo que representa la epidemia para la salud de la población, evitando que las capacidades del Sistema Nacional de Salud se puedan desbordar.

En este mismo sentido, resulta necesario articular las medidas organizativas necesarias en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos para alcanzar de manera gradual la nueva normalidad en la prestación de los servicios públicos, garantizando en todo caso la salud de las personas empleadas públicas.

El contenido de la Orden Foral ha sido objeto de la oportuna negociación con las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación del personal funcionario y estatutario al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, de acuerdo con el artículo 83.6.h del Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, aprobado por Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

En consecuencia, en ejercicio de las atribuciones que tengo asignadas por el Decreto Foral 30/2005, de 21 de febrero, por el que se delimitan las atribuciones en materia de personal de los distintos órganos de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos,

ORDENO:

1.º Objeto.

Esta Orden Foral tiene por objeto regular la reincorporación gradual de las personas empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a los centros de trabajo de manera presencial, teniendo en cuenta la necesaria adaptación de las medidas a la evolución de la crisis y sin perjuicio de las especificidades relacionadas con los distintos tipos de personal, los servicios públicos a prestar y el grado de actividad presencial mantenida desde la declaración del estado de alarma.

2.º Principios generales.

El cumplimiento de las medidas previstas en esta Orden Foral se ajustará a los siguientes principios generales:

- a) Garantizar la seguridad y salud del personal.
- b) Continuidad de la prestación del servicio público.
- c) Protección del personal especialmente sensible.
- d) Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- e) Priorización de formas de trabajo no presencial, incluido el teletrabajo.

### 3.º Modalidades de trabajo.

Para salvaguardar la seguridad y la salud de las personas empleadas públicas, durante la vigencia de esta Orden Foral que regula las medidas de carácter organizativo, las modalidades de trabajo serán presenciales y no presenciales.

### 4.º Priorización de trabajo no presencial.

Se priorizará la prestación del trabajo en modalidades no presenciales, respetando los principios de corresponsabilidad e igualdad de trato, hasta alcanzar la fase de la nueva normalidad.

Las modalidades de trabajo no presenciales podrán, puntual o periódicamente, compatibilizarse con modalidades presenciales de prestación del servicio para facilitar la incorporación gradual de las personas empleadas públicas.

Para ello, cada Departamento deberá organizar la adecuada prestación del servicio y en especial el trabajo presencial, con la finalidad de minimizar los riesgos para la salud del personal, a cuyo efecto habrán de tenerse en cuenta las determinaciones contenidas en esta Orden Foral.

Las medidas organizativas que se adopten tendrán la duración imprescindible para garantizar la

protección de la seguridad y salud del personal, debiendo poner fin a las mismas en el momento en que resulte posible, especialmente en el supuesto de que conlleven la asunción de funciones distintas a las habituales en el puesto de trabajo desempeñado o desplazamiento del lugar habitual de trabajo.

En todo caso, se deberá priorizar la prestación de trabajo en modalidades no presenciales para las personas empleadas públicas pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento por el Ministerio de Sanidad como grupos vulnerables para la COVID-19:

- Personas con diabetes.
- Personas con enfermedad cardiovascular, incluida la hipertensión.
- Personas con enfermedad pulmonar crónica.
- Personas con inmunodeficiencia.
- Personas con cáncer en fase de tratamiento activo.
- Mujeres embarazadas.
- Mayores de 60 años.

Igualmente, se deberá priorizar la prestación de trabajo en modalidad no presencial para las personas empleadas públicas que tengan a su cargo personas menores de 14 años, así como para quien tenga a su cargo personas mayores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dependientes o con discapacidad, siempre que convivan en el domicilio familiar y se vean afectadas por el cierre de centros educativos o de mayores.

La prestación de los servicios en modalidades no presenciales o de éstas con modalidad presencial no supondrá menoscabo de la jornada y horario de cada persona empleada pública ni de sus retribuciones, debiéndose respetar en todo caso el descanso necesario.

5.º No incorporación al trabajo.

No podrán incorporarse al trabajo en modalidad presencial las personas empleadas públicas mientras se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias:

1. Tener o haber tenido sintomatología reciente relacionada con la COVID-19. En este caso, la persona empleada deberá contactar de manera inmediata con los servicios de atención primaria.

2. Haber estado en contacto estrecho con personas afectadas por esta enfermedad. Se entiende por contacto estrecho la situación de la persona empleada pública que haya proporcionado cuidados o que haya estado a una distancia menor de 2 metros durante un tiempo de al menos 15 minutos de una persona enferma o el que en cada momento establezca la autoridad sanitaria. En este caso, la persona empleada deberá contactar de manera inmediata con los servicios de atención primaria y, si el contacto es laboral, con su Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo transcurrido desde que la persona empleada deje de acudir al puesto de trabajo por encontrarse en los supuestos 1 y 2 anteriores hasta que los servicios de atención primaria resuelvan sobre la expedición del parte de incapacidad temporal correspondiente, será considerado tiempo de trabajo efectivo, siempre que no se produzca demora imputable a la persona empleada en recibir la atención médica prevista. En estos casos y siempre que resulte posible, las personas empleadas que se encuentren en los supuestos 1 y 2 anteriores deberán prestar servicios en modalidad no presencial hasta que los servicios de atención primaria les expidan, en su caso, el correspondiente parte de incapacidad temporal.

3. Las personas empleadas públicas pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento por el Ministerio de Sanidad como grupos vulnerables para la COVID-19 no se incorporarán en la fase I. Esta previsión no afectará a los trabajadores de servicios públicos esenciales que a fecha de aprobación de esta Orden Foral estén ya prestando servicios de manera presencial, de conformidad con lo que hubiera establecido su correspondiente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Para una incorporación en fases posteriores será preciso que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente valore si los trabajadores especialmente sensibles pueden desarrollar su actividad laboral en modalidad presencial sin que haya que

modificar las condiciones de desempeño de su puesto de trabajo. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales informará en caso contrario de las medidas que deben adoptarse con la persona empleada pública perteneciente a estos colectivos o con el puesto de trabajo que desempeñe, no pudiendo incorporarse con carácter previo a la adopción de las medidas señaladas.

En todo caso, durante las fases II y III las personas empleadas públicas pertenecientes a los colectivos vulnerables para la COVID-19 continuarán prestando sus servicios en modalidad no presencial si así lo solicitan.

No obstante lo anterior, su incorporación estará supeditada a los criterios que fije el Ministerio de Sanidad o autoridad competente de acuerdo con la evolución de las fases en cada territorio.

#### 6.º Permiso por deber inexcusable COVID-19.

En el caso de que resulte imprescindible, a las personas empleadas públicas que tengan a su cargo personas menores de 14 años, así como a quienes tengan a cargo personas mayores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dependientes o con discapacidad, siempre que convivan en el domicilio familiar y se vean afectadas por el cierre de centros educativos o de mayores, no pudiendo además desarrollar su trabajo de forma no presencial, se les permitirá la permanencia en su domicilio, teniendo la consideración



de deber inexcusable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 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.

Para la justificación de este permiso será necesaria la previa presentación de solicitud, a la que se acompañará: declaración responsable de ser, de manera exclusiva, la persona de la unidad familiar que tiene esta dedicación a su cargo, y el libro de familia o resolución administrativa correspondiente.

Será incompatible la concesión de este permiso con la existencia de otra persona conviviente que por su situación laboral o personal pueda hacerse cargo de manera alternativa de estos cuidados.

También podrán acogerse a este permiso las personas empleadas públicas pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento por el Ministerio de Sanidad como grupos vulnerables para la COVID-19 durante las fases II y III, en el supuesto de que no resulte posible la prestación de sus servicios en modalidad no presencial y así lo soliciten.

La posibilidad de disfrute de este permiso por las personas indicadas en los párrafos anteriores se mantendrá hasta la fecha de inicio de la fase de nueva normalidad. En el caso de las personas empleadas

públicas que tenga a su cargo personas menores de 14 años, la posibilidad de disfrute de este permiso se extinguirá en todo caso el 19 de junio de 2020.

No obstante lo anterior, el personal que, no perteneciendo a colectivos esenciales, esté disfrutando del permiso previsto en el apartado 5ºb) de la Orden Foral 48/2020, de 15 de marzo, del Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, con motivo de no poder prestar servicios en modalidad no presencial debido a la naturaleza de las funciones inherentes a su puesto de trabajo, continuará en dicha situación hasta que sea posible su incorporación a la modalidad de trabajo presencial.

7.º Criterios de asignación de modalidades de trabajo.

Para una adecuada organización del trabajo se tendrán en cuenta, en todo caso, los siguientes factores:

- La naturaleza de las funciones a desarrollar.
- La ubicación geográfica en el territorio.
- La ubicación en el centro de trabajo, ya sea en despachos individuales, compartidos o zonas abiertas, debiendo garantizarse tanto la distancia de 2 metros entre los puestos de trabajo ocupados para hacer efectiva la incorporación como las demás medidas preventivas correctoras establecidas en las fichas de evaluación de riesgos de los puestos de trabajo

elaboradas al efecto por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

- El grado de accesibilidad del centro de trabajo para las personas con discapacidad.

- La necesidad de uso de aplicaciones informáticas o cualquier otro tipo de herramientas no disponibles a distancia.

#### 8.º Atención al público.

En los servicios de atención al público se priorizará la atención telefónica y telemática.

La atención presencial se realizará únicamente en los supuestos en que resulte imprescindible y para ello se limitará el aforo y será precisa la cita previa.

A los efectos de garantizar la protección de la seguridad y salud del personal y de las personas usuarias se podrán limitar los puntos de atención al público.

#### 9.º Obligatoriedad de medidas y recomendaciones preventivas.

En todas las dependencias de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos será obligatorio respetar y aplicar las medidas preventivas y correctoras contenidas en las fichas de evaluación de riesgos elaboradas por los correspondientes Servicios de Prevención de Riesgos

Laborales, así como las recomendaciones preventivas frente al COVID-19 en los diferentes Departamentos del Gobierno de Navarra elaboradas por el Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra.

Asimismo, será preceptiva la remisión al personal, de manera individualizada y con carácter previo a su incorporación presencial, de las fichas de información elaboradas por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales que contienen las medidas preventivas que debe adoptar el personal durante la situación epidemiológica actual en relación con el coronavirus SARS-CoV-2. Además, se proporcionará individualmente la formación necesaria adecuada sobre colocación y utilización de elementos de protección. Esta formación podrá realizarse directamente por los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales o mediante la remisión de aquellos documentos, gráficos o audiovisuales elaborados por el correspondiente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales a tales efectos.

En los espacios de trabajo deberán estar visibles las medidas de prevención y protección que deben seguir las personas empleadas públicas.

Para garantizar la protección del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, en relación con las empresas ajenas cuyo personal comparta espacios dentro de las dependencias y centros de trabajo de esta Administración será necesario que el órgano contratante

traslade a tales empresas la necesidad de observar, en relación con su personal, la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales, así como la que dicten las autoridades sanitarias.

#### 10.º Flexibilización horaria.

La jornada laboral establecida con carácter general, en aquellos supuestos en que no resulte de aplicación la jornada flexible regulada en la Orden Foral 257/2011, de 10 de marzo, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se aprueban las instrucciones para la implantación progresiva de medidas de flexibilización del horario de trabajo del personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, será objeto de flexibilización tanto en la entrada como en la salida del personal, aplicando los tramos de flexibilidad previstos para la jornada flexible en la citada Orden Foral 257/2011, de 10 de marzo, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior.

Asimismo, con el fin de reducir en lo posible el número de personas empleadas coincidentes en las entradas y salidas de los centros de trabajo, se amplía la franja horaria en la que se puede disfrutar de la pausa durante la jornada de trabajo, que podrá realizarse con carácter general entre las 10:00 y las 14:00 horas.

En los supuestos en que exista un régimen de distribución de la jornada distinto al establecido con carácter general, así como en el del personal afectado por alguna compensación horaria (trabajo a turnos, nocturno, etc.), y en el del personal adscrito a centros docentes y sanitarios, cada responsable definirá la flexibilización horaria correspondiente en cada caso, debiendo dar traslado de la misma a la Dirección General de Función Pública aquellas unidades que apliquen los sistemas de gestión de presencias GPA o Equatis, con independencia de la modalidad de prestación de servicios y recomendándose tanto el uso de fórmulas de jornada continuada como la conformidad de las personas empleadas afectadas por la misma, que será necesaria en el caso de que se plantee la alteración de los tramos de la jornada habitual. En todo caso se respetará el cómputo de la jornada anual aplicable.

En el acceso a los centros de trabajo se habilitará, siempre que sea posible, un sentido de entrada y otro de salida. En los controles de seguridad, se establecerá distancia entre las personas para evitar el contacto.

En aquellos supuestos en que se vengán utilizando dispositivos de lectura biométrica para el fichaje, se sustituirán por otras formas de control de efectivos que no impliquen contacto físico repetido de diversas personas con un dispositivo.

## 11.º Planificación.

Con carácter previo a la incorporación de nuevo personal a la modalidad de trabajo presencial, cada Departamento deberá realizar un informe identificando el personal o unidades afectadas, en función de si se trata de incorporaciones a la modalidad presencial de personas individuales o de unidades orgánicas completas. En dicho informe deberán especificarse y justificarse las medidas organizativas que se haya previsto adoptar, los medios de protección que se haya previsto facilitar al personal y las medidas de protección que se hayan incorporado al puesto de trabajo y dependencias físicas del mismo, las cuales deberán planificarse de conformidad con lo establecido en el apartado noveno de esta Orden Foral.

El informe señalado en el párrafo anterior deberá ser remitido a la Dirección General de Función Pública con al menos tres días hábiles de antelación a la fecha prevista para la incorporación presencial del personal que se especifique en el mismo, para su traslado al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales correspondiente y a las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación del personal funcionario y estatutario al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. La incorporación a la modalidad

de trabajo presencial del personal o unidades afectadas se producirá el primer día laborable siguiente al de vencimiento del plazo de tres días señalado.

En cada Dirección General se designará una persona referente para que el personal pueda trasladarle las incidencias relacionadas con las medidas o los medios de protección implantados, sin perjuicio del trabajo de las Delegadas y Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 12.º Fases de la transición.

Con la finalidad de desarrollar una transición segura hacia la nueva normalidad, de acuerdo con las recomendaciones establecidas por el Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad y las especificidades de cada centro de trabajo, se establecen a continuación las fases aplicables a partir de la entrada en vigor de esta Orden Foral.

Independientemente de que la actividad desarrollada por las distintas unidades orgánicas se encuentre incardinada entre las habilitadas para cada fase en este apartado, en todo caso será requisito imprescindible para la incorporación de nuevo personal a la modalidad de trabajo presencial que se le facilite el material de protección necesario y se arbitren las medidas organizativas precisas para garantizar su seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en el apartado noveno anterior y se elabore



y remita en plazo el informe previsto en el apartado undécimo de esta Orden Foral. En consecuencia, se pospondrá la incorporación a la modalidad de trabajo presencial del personal adscrito a estas unidades al momento en que se cumplan los requisitos señalados anteriormente.

Fases:

\* Fase I- En esta fase se prevé la reincorporación gradual a los centros de trabajo de las personas imprescindibles que presten servicios en:

- o Actividades consideradas esenciales o críticas en cada ámbito departamental. A estos efectos cada Departamento recogerá en el informe previsto en el apartado noveno anterior la justificación de la consideración como críticas o esenciales de las actividades que proponga incorporar a las ya establecidas mediante Orden Foral 51/2020, de 18 de marzo, del Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior y demás dictadas en aplicación de la misma.

- o Sectores de actividad relacionados para esta fase en el Anexo II del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad.

- o Sectores de actividad que, aun no estando expresamente mencionados en dicho Anexo II, resulten imprescindibles para que los primeros se puedan desenvolver con normalidad y en condiciones de seguridad. Cada Departamento deberá indicar en el informe previsto en el apartado noveno anterior la

actividad con la que se relaciona la actividad que propone incorporar a la modalidad presencial y su justificación.

\* Fase II.- En esta fase se prevé la reincorporación gradual de las personas imprescindibles que presten servicios en:

- o Atención a la ciudadanía, en los términos establecidos en el apartado sexto de esta Orden Foral.

- o Sectores de actividad relacionados para esta fase en el Anexo II del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad.

- o Sectores de actividad que, aun no estando expresamente mencionados en dicho Anexo II, resulten imprescindibles para que los primeros se puedan desenvolver con normalidad y en condiciones de seguridad. Cada Departamento deberá indicar en el informe previsto en el apartado noveno anterior la actividad que propone incorporar a la modalidad presencial con la que se relaciona y su justificación.

\* Fase III- En esta fase se prevé la reincorporación gradual de las personas imprescindibles que presten servicios en:

- o Sectores de actividad relacionados para esta fase en el Anexo II del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad.

- o Sectores de actividad que, aun no estando expresamente mencionados en dicho Anexo II, resulten imprescindibles para que los primeros se puedan desenvolver con normalidad y en condiciones de

seguridad. Cada Departamento deberá indicar en el informe previsto en el apartado noveno anterior la actividad que propone incorporar a la modalidad presencial con la que se relaciona y su justificación.

\* Nueva normalidad.- En esta fase, que se iniciará una vez finalizada la Fase III cuando así lo determine el Ministerio de Sanidad u órgano competente, se prevé la reincorporación gradual a la modalidad de prestación de servicios presencial del resto de personal.

El establecimiento de estas fases, sus plazos, así como el personal que haya de incorporarse en cada una de las mismas estará supeditado a las instrucciones adoptadas en cada momento por la autoridad sanitaria.

### 13.º Reuniones.

Con carácter general las reuniones de trabajo se celebrarán mediante audioconferencia o videoconferencia, evitándose en lo posible las reuniones presenciales, así como aquéllas que impliquen desplazamientos a otra localidad.

No se podrá asistir a reuniones que se celebren en localidades diferentes a aquella en la que se encuentre el centro de trabajo, salvo por causas excepcionales y justificadas, de acuerdo con los criterios establecidos por la autoridad sanitaria en función de cada Fase.

#### 14.º Viajes.

Se suspenderán todos aquellos viajes de trabajo que puedan solventarse mediante llamada o videoconferencia.

No se permitirá viajar a localidades diferentes a aquélla en la que se encuentre el centro de trabajo, salvo por causas excepcionales y justificadas, de acuerdo con los criterios establecidas por la autoridad sanitaria en función de cada Fase.

Lo dispuesto en este apartado resultará de aplicación igualmente a las visitas a dependencias de empresas ajenas a los centros de trabajo del Gobierno de Navarra.

#### 15.º Cursos y actividades formativas.

Las unidades responsables de la organización de cursos y actividades formativas desarrollarán, con carácter prioritario, su actividad mediante medios telemáticos, con la finalidad de minimizar los posibles riesgos para la salud, respetando en todo caso los términos que determinen las autoridades sanitarias en función de cada Fase.

Se convocará al Consejo de Dirección del Instituto Navarro de Administración Pública, a fin de analizar

las modificaciones de los planes de formación que esta nueva situación pueda hacer necesario implementar. Si de la reunión citada se deriva la modificación de los planes de formación, deberán convocarse las comisiones de formación implicadas a los efectos de proceder a la oportuna negociación y configuración de las modificaciones a incorporar en los planes de formación junto con los representantes del personal.

#### 16.º Pruebas selectivas.

Desde el momento en que finalice la suspensión de los plazos administrativos declarada por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, las convocatorias de procesos selectivos se podrán tramitar con carácter ordinario.

El órgano convocante de cada proceso selectivo en curso deberá adoptar las medidas preventivas que se establezcan por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales o de la autoridad competente en cuanto a la celebración de pruebas selectivas presenciales con objeto de garantizar la seguridad y la protección de la salud del personal interviniente en la celebración de las mismas. En caso de que no sea posible la implementación de las citadas medidas, deberá posponerse la realización presencial de las pruebas por el tiempo imprescindible. Asimismo, deberán

observarse en todo momento las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias al efecto.

Con objeto de evitar mayores demoras en la tramitación de los procedimientos selectivos en el momento en que se pueda reanudar su desarrollo y de facilitar cuanta mayor información sea posible a los aspirantes, en los procedimientos selectivos en curso se podrán realizar aquellas actuaciones que, por no estar sujetas a plazo ni suponer continuación o reanudación de los trámites formales establecidos en las convocatorias, no resulten afectadas por la suspensión de plazos declarada por el Real Decreto 463/2020.

#### 17.º Diálogo social.

Las medidas organizativas o preventivas relacionadas con la protección de la seguridad y salud del personal derivadas de esta Orden Foral que se adopten por parte de los Departamentos y organismos autónomos, se tratarán en el Comité de Seguridad y Salud del ámbito correspondiente.

Además, se creará una Comisión de Seguimiento de las medidas contempladas en esta Orden Foral para la reincorporación gradual del personal a las modalidades presenciales de trabajo, cuya composición y funcionamiento será la misma que la de la Mesa General de Negociación del personal funcionario y estatutario al servicio de la Administración de la Comunidad Foral

de Navarra y sus organismos autónomos y contará con el apoyo y asesoramiento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, reuniéndose quincenalmente bien presencialmente o bien a través de videoconferencia, en función de las garantías preventivas que se puedan establecer en cada momento.

La Comisión de Seguimiento tendrá entre sus funciones, además de todas aquellas que acuerde la Mesa General, centralizar la información que se derive de la ejecución de esta Orden Foral, así como las actuaciones llevadas a cabo en los distintos órganos de participación social previstos en la misma.

#### 18.º Sujeción a las necesidades del servicio.

Con carácter general las previsiones contempladas en esta Orden Foral se establecen sin perjuicio de la sujeción de todo el personal a las necesidades del servicio debidamente justificadas y de su disposición cuando se les requiera, para la prestación de los servicios públicos encomendados a la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos. En este caso deberán garantizarse las medidas preventivas necesarias.

#### 19.º Ámbito de aplicación de esta Orden Foral.

Esta Orden Foral resultará de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos,

con excepción del personal perteneciente o adscrito a centros docentes, a la Administración de Justicia o aquellos colectivos a los que por su naturaleza les resulte de aplicación normativa estatal, a los que se aplicará de manera supletoria.

20.º Efectos.

Esta Orden Foral deja sin efectos las Órdenes Forales 47/2020, de 12 de marzo, 48/2020, de 15 de marzo y 54/2020, de 30 de marzo, del Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, en todo lo que se opongan a ésta.

21.º Publicidad.

Esta Orden Foral será publicada en el Boletín Oficial de Navarra y producirá efectos a partir del día siguiente a su publicación.

Pamplona, catorce de mayo de dos mil veinte.

EL CONSEJERO DE PRESIDENCIA,  
IGUALDAD, FUNCIÓN PÚBLICA E INTERIOR

Javier Remírez Apesteguía