



LA GACETA

Diario Oficial



Año CCLI

San José, Costa Rica, viernes 10 de mayo del 2019

57 páginas

ALCANCE N° 105

PODER EJECUTIVO

ACUERDOS

REGLAMENTOS

AVISOS

MUNICIPALIDADES

PODER EJECUTIVO

ACUERDOS

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

ACUERDO PRESIDENCIAL N° 221-P EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 139 inciso 1), 140, inciso 20) y 146 párrafo segundo de la Constitución Política; artículos 26 inciso b) y 47 incisos 1) y 2) de la Ley General de la Administración Pública, Ley número 6227 del 2 de mayo de 1978; y

CONSIDERANDO:

ÚNICO.- Que debido a que Bernardo Jaen Hernández, portador de la cédula de identidad número 5-158-141, quien fungía como Viceministro de Agricultura y Ganadería de la cartera ministerial correspondiente, formuló su renuncia a dicho cargo el día 21 de marzo de 2019, para hacerse efectiva a partir del 8 de abril de 2019, resulta necesario nombrar a una nueva persona en ese cargo para que asuma de manera formal las funciones encomendadas a dicha instancia del Ministerio de Agricultura y Ganadería.


ACUERDA:

Artículo 1°.- Acoger la renuncia presentada por Bernardo Jaen Hernández, al cargo de Viceministro de Agricultura y Ganadería del Ministerio de Agricultura y Ganadería, a partir del día 8 de abril de 2019.

Artículo 2°.- Designar a Marlon Monge Castro, portador de la cédula de identidad número 2-644-261, como Viceministro de Agricultura y Ganadería del Ministerio de Agricultura y Ganadería.

Artículo 3°.- Rige a partir del 8 de abril de 2019.

Dado en la Presidencia de la República, a los ocho días del mes de abril de dos mil diecinueve.



CARLOS ALVARADO QUESADA

1 vez.—O. C. N° 3400040574.—Solicitud N° 009.—(IN2019342320).

ACUERDO N° 228-P
EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Con fundamento en la Constitución Política, artículo 139, y la Ley N° 6227, Ley General de la Administración Pública.

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que resulta necesario que el señor Luis Renato Alvarado Rivera, participe en el subforo “Economic and Trade Cooperation Zone Promotion”, visite, unidades productivas y centros de investigación agrícola en las ciudades de Hefei y Beijing de la República de China del 14 de abril del 2019 al 27 de abril del 2019.

SEGUNDO: Que en el Acta de la Sesión Ordinaria No. 048-2019 del Consejo de Gobierno celebrada el 09 de abril de 2019 se tomó el acuerdo firme que autoriza al Ministro Alvarado Rivera a viajar del 14 de abril del 2019 al 27 de abril del 2019 a la República de China para que visite las ciudades de Hefei y Beijing y participar en el subforo “Economic and Trade Cooperation Zone Promotion”

ACUERDA:

Artículo 1º- Autorizar al señor Luis Renato Alvarado Rivera, portador de la cédula de identidad número 1-0561-0205, Ministro de Agricultura y Ganadería, para que asista y participe en el subforo “Economic and Trade Cooperation Zone Promotion”, visite, unidades productivas y centros de investigación agrícola en las ciudades de Hefei y Beijing de la República de China del 14 de abril del 2019 al 27 de abril del 2019.

Artículo 2º- Los gastos de viaje, tiquetes aéreos, seguros y gastos conexos serán sufragados por la Embajada de China en Costa Rica y el Gobierno Provincial de Anhui.

Artículo 3º- Se nombra Ministra a.i. a la Viceministra ANA CRISTINA QUIRÓS SOTO, cédula de identidad No. 1-1066-0119 de las 11:30 horas del 14 de abril del 2019 a las 22:10 horas del 27 de abril del 2019.

Artículo 4º- El Ministro Alvarado Rivera queda obligado, en un plazo de 8 días naturales, contados a partir de su regreso, de presentar un informe a su superior jerárquico, en el que se describan las actividades desarrolladas, los resultados obtenidos y los beneficios logrados para la Institución y para el país.

Artículo 5º Rige a partir de las 11:30 horas del 14 de abril del 2019 a las 22:10 horas del 27 de abril del 2019.

Dado en la Presidencia de la República el 09 de abril del dos mil diecinueve.

CARLOS ALVARADO QUESADA

1 vez.—O. C. N° 3400040574.—Solicitud N° 010.—(IN2019342322).

REGLAMENTOS

AVISOS

COLEGIO DE ENFERMERAS DE COSTA RICA

Acuerdo de Junta Directiva del Colegio de Enfermeras de Costa Rica

En uso de las facultades que le confiere el Artículo 39 del Reglamento de la Ley Orgánica del Colegio de Enfermeras de Costa Rica, No. 37286-S.

Aprueba:

El siguiente:

Perfil de Profesionales de Enfermería en Cuidados Paliativos

Introducción

Los cuidados paliativos son aquellos cuidados que proveen prevención y alivio del sufrimiento de los adultos y pacientes pediátricos y sus familias, que enfrentan problemas asociados con enfermedades amenazantes para la vida, estos incluyen el sufrimiento físico, psicológico, social y espiritual de los pacientes y sus familias según la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Los Cuidados Paliativos deben integrar a toda la población desde antes del nacimiento en algunos casos, hasta la adultez mayor, como un derecho inherente según La Constitución Política en 1992 en su artículo 21 la cual declara “Todo costarricense tiene derecho a una muerte digna y sin dolor”. No excluyendo de esta manera a la población en edad pediátrica.

Los Cuidados Paliativos son un modelo integral para la persona gravemente enferma y su familia. Comienza cuando se diagnostica la enfermedad o la condición médica que amenaza la vida, sin requerir un pronóstico de vida a corto plazo, sea el resultado la supervivencia o muerte.

La OMS considera la cobertura de los Cuidados Paliativos como: “una responsabilidad ética de los sistemas de salud”, ratifica la integración de los Cuidados Paliativos siendo esencial para el logro de un desarrollo sustancial y una cobertura universal en salud pública, ya que aún es un reto lograr el acceso a este

servicio en varios países, incluyendo millones de personas vulnerables con graves problemas de salud que amenazan su vida y particularmente en el caso de la población pediátrica se debe dar especial atención al presentar patologías y condiciones diferentes a los adultos. Brinda atención a niños (as) con enfermedades no progresivas, enfermedades malignas como el cáncer infantil, enfermedades progresivas hereditarias, cardiopatías complejas, enfermedades inmunológicas VIH, prematuridad severa, malformaciones congénitas entre otras. Por lo tanto también existe un sin número de problemas graves de salud en esta población que generan la necesidad de atención de un equipo transdisciplinario incluyendo al profesional de enfermería especializado en el campo de Cuidados Paliativos Pediátricos.

La contribución de la Enfermería a los Cuidados Paliativos está bien sustentada; Cicely Saunders validó el papel estratégico que desempeña la enfermería en su concepto de la asistencia a los pacientes moribundos en sus primeras cartas (1959-1999), en las que afirma su planteamiento del paciente que sufre y puede ser asistido mediante una enfermería individual y cuidadosa. Sin embargo, muchos pacientes reciben una asistencia de enfermería paliativa por parte de profesionales de enfermería que no cuentan con ningún conocimiento especializado.

El cambio que ha hecho la Organización Mundial de la Salud en la definición de los cuidados paliativos, pasando de la especialidad a estrategia cuestiona en qué medida los cuidados paliativos deberían ser un conjunto de principios transferibles para lograr la mejor práctica o una especialidad.

Las definiciones de enfermería paliativa a menudo subrayan una naturaleza genérica en lugar de especializada, por lo tanto, el papel de la Enfermería Paliativa es valorar las necesidades en cada una de estas áreas, así como planificar, aplicar y evaluar las intervenciones adecuadas. Debe apuntar a mejorar la calidad de vida y permitir una muerte digna.

Hay que plantearse como puede la Enfermería Paliativa especializada dar lugar a criterios de valoración medibles, la mejor forma de lograrlo es mediante una práctica clínica que esté respaldada por una preparación teórica sólida y sin dejar de lado la investigación, lo anterior permitirá al profesional una proximidad continua con los pacientes y las familias de manera adecuada. Este ideal cada vez se hace más evidente a medida que se desarrolla la enfermería académica.

El profesional de enfermería en Cuidados Paliativos debe poseer una formación académica que le permita, a través de su conocimiento y experiencia realizar una valoración completa y personalizada del Proceso de Atención de Enfermería según las necesidades y los cuidados directos requeridos detectados en cada familia y del mismo modo tener la habilidad de transmitir el conocimiento del cuidado a la familia o a los cuidadores, y anticipar posibles complicaciones según sea la situación.

Epidemiología

La epidemiología mundial y en nuestro país ha mostrado un cambio importante en aquellas enfermedades que requieren asistencia de este tipo. “Los avances médicos y tecnológicos sin duda han reducido la tasa de mortalidad neonatal y pediátrica y han dado lugar a una mayor supervivencia de los pacientes con enfermedades graves y potencialmente letales, con aumento en términos absolutos de niños, adolescentes y adultos con problemas que amenazan su vida, bienestar y requieren de Cuidados Paliativos.

En el caso de los (as) adultos (as) el aumento en la expectativa de vida debido al control de las enfermedades crónicas que en algún momento se pueden volver terminales, la aparición de las enfermedades oncológicas, las secuelas de accidentes o enfermedades infecciosas con frecuencia son las poblaciones atendidas en cuidados paliativos.

Lo anterior evidencia la necesidad de tener claridad del Perfil de Enfermería en Cuidados Paliativos en adultos y niños, por lo tanto es necesario formular un Perfil de los Profesionales en el campo, enfatizando en el conocimiento, la

naturaleza del trabajo y las competencias en los tres niveles de atención. Los cuales deberán adquirir el Profesional de Enfermería que se encuentre o aspire a un puesto de profesional de enfermería en Cuidados Paliativos.

Naturaleza del trabajo

Planificación, dirección, coordinación, supervisión, ejecución, evaluación y control del cuidado de las personas durante todas las etapas del desarrollo del curso de vida a través de la atención integral de salud con necesidades paliativas.

El Profesional de Enfermería de Cuidados Paliativos tiene formación académica a nivel de maestría, considerando que el cuidado de las personas en condición paliativa y de sus familiares presenta un reto único para la enfermería en los tres niveles de atención pública y privada, debe contar con un proceso formativo que dé respuesta a las situaciones específicas.

Los Profesionales en Enfermería de Cuidados Paliativos se distinguen de sus colegas por su enfoque en la atención de enfermedades oncológicas, no oncológicas crónicas, degenerativas y/o terminales con dependencia física o psíquica, en condición paliativa y dolor crónico de difícil control; buscando mejorar la calidad de vida de la persona enferma, familia y cuidador principal.

El Profesional de Enfermería en Cuidados Paliativos es el miembro del equipo más próximo que permanece mayor tiempo y en estrecho contacto con la persona y la familia asumiendo todos los procesos necesarios para sobrellevar la enfermedad, incluso después de la muerte.

Basados en la teorizante de Virginia Henderson “el rol esencial de la enfermería consiste en ayudar a la persona, sana o enfermo en la realización de actividades que contribuyan a la salud o recuperación, o bien asistirlo en sus últimos momentos para que tenga una muerte serena”.

El objetivo de los cuidados de enfermería a la persona con enfermedad terminal es contribuir a mantener el nivel más alto de calidad de vida y ayudarle a resolver o minimizar sus necesidades, así como brindar apoyo para que viva tan confortablemente como sea posible y contribuir a que muera con dignidad. Todo ello en un marco de colaboración con el resto del equipo, que ha de ser interdisciplinario para garantizar unos cuidados integrales, basados en el modelo de atención de Cicely Saunders.

Asistencialmente Enfermería en Cuidados Paliativos desarrolla sus funciones en diferentes escenarios particularmente:

- Atención domiciliar.
- Consulta externa.
- Hospital de día de cuidados paliativos.
- Atención en los servicios de hospitalización.
- Atención telefónica.
- Albergue, centros de mediana o larga estancia.
- Atención emergencias.

**PERFIL DE PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS PALIATIVOS
DE COSTA RICA**

Saber conocer	Saber hacer	Saber ser
<ul style="list-style-type: none"> • La historia de los cuidados paliativos. • El desarrollo epistemológico de los cuidados paliativos. • La clínica de las enfermedades oncológicas, crónicas avanzadas, progresivas y degenerativas en estado terminal, según la población a la que atiende (niños, adolescentes o adultos). • El impacto de la enfermedad terminal y la muerte en la persona, familia, grupo de apoyo y los profesionales. • La influencia de los valores, creencias, variables socioculturales y 	<ul style="list-style-type: none"> • Planificar. • Dirigir. • Supervisar. • Evaluar. • Controlar. • Trabajar en equipo. • Referir y realizar interconsultas a otras especialidades o miembros de equipos de cuidados paliativos. • Coordinar y brindar atención de enfermería en cuidados paliativos en los niveles de atención I, II y III. • Realizar diagnósticos de enfermería basados en la respuesta de la persona a los síntomas físicos, psicológicos, sociales, funcionales y espirituales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Liderazgo. • Autonomía. • Habilidad para explorar las necesidades espirituales. • Comunicación. • Calidez. • Escucha activa. • Tolerancia. • Respeto. • Creatividad. • Responsabilidad social. • Apertura al cambio. • Respeto a los principios bioéticos. • Sensibilidad. • Ética profesional. • Responsabilidad. • Ser crítico. • Afable. • Capacitación clínica formadores.

<p>familiares en la atención.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las bases conceptuales y prácticas de la ética aplicada a los cuidados paliativos. • Las bases conceptuales del trabajo cooperativo y gestión de liderazgo desde enfermería. • Los recursos didácticos, prácticos y efectivos para el diseño y realización de sesiones de formación en cursos de cuidados paliativos. • Las bases metodológicas de la investigación en enfermería en cuidados paliativos. • Las necesidades espirituales de la persona, familia y cuidadores. • La legislación y normativas que 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar cuidados de enfermería paliativa en los diferentes escenarios de intervención: consulta externa, atención domiciliar, hospitalización, atención telefónica, hospital de día y centros de mediana o larga estancia. • Establecer programas de educación en enfermería en cuidados paliativos. • Investigar temas de enfermería en cuidados paliativos. • Investigar temas que contribuyan a mejorar la calidad de la atención. • Coordinar acciones con otros profesionales de enfermería, miembros del equipo 	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas. • Autocontrol. • Asertivo. • Compasivo. • Confianza. • Conocimiento de su labor. • Habilidades para toma de decisiones. • Buenas relaciones interpersonales. • Inteligencia emocional. • Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario. • Coordinar actividades educativas.
--	---	---

<p>regulan el ejercicio profesional de la enfermería paliativa y la atención de las personas de los servicios de cuidados paliativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los protocolos y guías de cuidados paliativos. • Los principales fármacos de uso en cuidados paliativos. • Las vías de administración de medicamentos en Cuidados Paliativos tanto cutáneos como subcutáneos (catéter). • Las indicaciones y limitaciones de los fármacos, terapias físicas, así como de las terapias complementarias en cuidados paliativos • Conocimientos sobre técnicas y procedimientos en Cuidados de 	<p>interdisciplinario y otras especialidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolver conflictos y desacuerdos. • Aplicar el proceso de atención de enfermería en cuidados paliativos. • Educar a la familia sobre los cuidados de las personas con enfermedad terminal y condición paliativa. • Capacitar a otros profesionales de la salud en temas de cuidados paliativos. • Participar en la sensibilización de las comunidades sobre las necesidades de las personas en condición paliativa. • Realizar actividades académicas básicas y cursos avanzados en temas de cuidados paliativos. • Trabajar en equipo interdisciplinario. 	
---	---	--

<p>Enfermería en Cuidados Paliativos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los escenarios y programas de atención en cuidados paliativos. • El impacto psicosocial de la enfermedad. • Las necesidades en el dolor total de la persona y su familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicar fármacos en cuidados paliativos según prescripción. • Habilidad para la aplicación de los medicamentos. • Comunicarse asertivamente. • Brindar apoyo en las terapias grupales. • Administrar y organizar los recursos a cargo para la atención de las personas en cuidados paliativos. • Realizar intervenciones en crisis. 	
---	--	--

I NIVEL DE ATENCIÓN

En el primer nivel de atención el profesional de enfermería en cuidados paliativos realiza intervenciones propias a su grado académico con personas con necesidades paliativas y participa en la gestión del cuidado, la protección de las personas y familia, mantenimiento de la salud, restablecimiento de la calidad de vida y en la promoción de la salud de las personas /grupos y la autonomía de sus funciones vitales físicas o psíquicas, teniendo en cuenta la integralidad de la persona en su faceta biológica, psicológica, social, económica, cultural y ambiental.

Las intervenciones de enfermería en cuidados paliativos del I nivel pueden llevarse a cabo en EBAIS, puestos de visita periódica, áreas de salud tipo I, entre ellas se pueden mencionar:

- Coordina los cuidados domiciliarios de los usuarios con el personal de enfermería de áreas de salud.
- El o la profesional de enfermería es parte integral y obligatoria del equipo y del binomio enfermería-médico de una unidad de cuidados paliativos realizando acciones propias de enfermería o en grupo.
- Valora integralmente las necesidades (físicas, psicológicas, emocionales y sociales) de las personas y sus familias haciendo uso de diversos instrumentos, índices o escalas.
- Trabaja en equipo, coordina, planea, ejecuta y evalúa.
- Presta los cuidados de enfermería en cuidados paliativos necesarios para lograr el mayor equilibrio físico, psíquico y ambiental, confort y calidad de vida de la persona y su familia.
- Ayuda a prevenir y sobrellevar los momentos de crisis en las etapas del duelo realizando seguimiento.
- Interviene con la persona y familia para lograr la mayor autonomía posible conservando su dignidad hasta la muerte.

- Disminuye el sufrimiento, aumenta el bienestar y logra la mayor autonomía posible conservando su dignidad hasta la muerte.
- Detecta síntomas somáticos y/o alteraciones psicológicas, percibidas como amenaza y establece grado de priorización de la persona.
- Promueve la vinculación institucional y comunitaria para mejorar la atención de las personas.
- Identifica y potencia los recursos de la persona a fin de aumentar su percepción de control sobre la situación y los síntomas.
- Utiliza técnicas específicas para evitar, modificar o compensar el estado de ánimo ansioso, depresivo u hostil de la persona, evitando su cronificación.
- Es sensible a los problemas de las personas y dedica tiempo, apoyo, compañía de forma respetuosa y comprensiva.
- Escucha con atención para conocer la actitud de la persona ante la enfermedad.
- Registra aspectos especiales de la persona según su criterio para dar seguimiento en la atención de salud.
- Procura la continuidad de cuidados y realiza coordinaciones entre los diferentes niveles asistenciales.
- Prepara a la persona y familia ante traslados o ingresos hospitalarios y egreso al domicilio.
- Apoya y ayuda a la familia en el afrontamiento de la muerte y la fase de duelo.
- Trabaja con el resto del equipo asistencial para lograr aumentar la tolerancia mutua, reducir el cansancio físico y el desgaste en situaciones difíciles.
- Utiliza el proceso de enfermería enfocado en la atención de las personas y sus familias con necesidades paliativas basado en teorizantes de enfermería como la de Virginia Henderson.
- Implementa intervenciones de enfermería para conseguir el máximo confort y bienestar de la persona, acompañar en el sufrimiento y facilitar una muerte digna.
- Realiza valoración global, planifica los cuidados que mejoren la calidad de vida de la persona y su familia.
- Enseña las intervenciones necesarias a la persona y familia para mejorar la calidad de vida.

- Realiza procedimientos intervencionistas como colocación de vías, catéteres, enemas, curaciones y otros que requiera la persona.
- Participa junto al equipo interdisciplinario en actividades realizadas para prevenir el síndrome de burn-out.
- Trabaja con la comunidad estrategias de apoyo para las personas con enfermedades crónicas avanzadas, en condición paliativa y con enfermedades oncológicas.
- Sensibiliza a la población y comunidad sobre las necesidades de las personas y familias con enfermedades crónicas avanzadas, en condición paliativa y con enfermedades oncológicas.

II Y III NIVEL DE ATENCIÓN

La maestría en enfermería en cuidados paliativos les proporciona a los profesionales la formación suficiente para desempeñarse en el sistema de salud de Costa Rica. Está capacitado para oferta servicios de consulta especializada en áreas de internamiento, tratamiento médico y quirúrgico en conjunto con las diferentes especialidades médicas de la red nacional de hospitales regionales, hospitales periféricos 1-2-3, áreas de salud 2 y 3. Además hospitales nacionales especializados y cualquier otro del sector privado que cumpla con características del II y III nivel.

La formación académica de los (as) profesionales de enfermería a nivel de maestría en cuidados paliativos les proporciona conocimientos para un mejor desempeño en la atención de las personas y sus familias con necesidades paliativas.

ATENCIÓN HOSPITALARIA II Y III NIVEL

El profesional de enfermería con maestría en cuidados paliativos desarrolla las siguientes funciones en hospitalización:

- Atender por medio de interconsulta las personas con necesidades paliativas que se encuentran hospitalizadas.
- Realiza captación de nuevos casos.

- Desarrollar estrategias para dar seguimiento a las personas con necesidades paliativas con enfermedad crónica en fase terminal, enfermedades oncológicas, dolor crónico de difícil control que se encuentran hospitalizados.
- Realizar procedimientos, técnicas u orientación a las personas y/o familiares.
- Registrar planes y acciones en el expediente clínico.
- Organizar y coordinar acciones del cuidado de la persona con otros profesionales de enfermería.
- Valorar el conocimiento de la persona con respecto a su condición y expectativas.
- Establecer un plan de acción orientado al egreso.
- Determinar la condición de salud de la persona mediante la aplicación de escalas y otros instrumentos.
- Evaluar acciones de enfermería realizadas durante la hospitalización.
- Mantener buena comunicación con los colegas de los diferentes servicios de hospitalización.
- Participar en actividades educativas para el personal de enfermería de los diferentes servicios.
- Realizar visita con otros profesionales del equipo interdisciplinario.
- Respetar los valores, principios y creencias de la persona.
- Asegurar la continuidad de los cuidados, preparando a la persona y sus familiares para el alta.
- Valorar las herramientas de la persona para el auto cuidado y las redes de apoyo.
- Indagar sobre experiencias anteriores de enfermedad y conocimiento del paciente sobre su enfermedad actual y pronóstico.
- Realizar un plan de cuidados realizando ajustes necesarios en el domicilio teniendo en cuenta los recursos materiales y disponibilidad de cuidadores.
- Valorar integralmente las necesidades de acuerdo con las áreas biológicas, psicológicas, sociales y espirituales.
- Realizar sesiones familiares que realiza el equipo interdisciplinario.
- Realizar sesiones familiares para educar y explicar a los cuidadores aspectos de la atención de enfermería en cuidados paliativos.

- Realizar valoración física de la persona y de reportes de laboratorio para dar alarma en caso de alteraciones.
- Valorar la necesidad de analgesia, efectividad del tratamiento y efectos adversos.
- Revisar el cumplimiento de las indicaciones médicas en cuanto a dosis, frecuencia y vías de administración.
- Coordinar con otros profesionales tanto a nivel hospitalario como extra hospitalario según corresponda.
- Realizar referencias de las personas a otros profesionales, fundaciones o asociaciones de la comunidad para apoyo técnico e insumos necesarios para su cuidado en el hogar.

Funciones que desempeña:

Las funciones que desempeña el profesional de enfermería en I, II y III nivel de atención de la población adulta y pediátrica se desarrollan tanto en el sector de la salud pública como privado.

El profesional en enfermería en cuidados paliativos participará activamente en la propuesta, ejecución, control análisis y evaluación de actividades desde las cuatro áreas del quehacer de enfermería (atención directa, educación, administración e investigación) fundamentados en los principios de bioética para el control del dolor y cuidados paliativos mediante un trabajo en equipo con profesionales de otras disciplinas, teniendo en cuenta la integralidad de la persona.

Área administrativa:

- Gestionar el cuidado de enfermería en cuidados paliativos que requieren las personas y sus familias.
- Participar en reuniones técnico-administrativas para tomar decisiones sobre la población que se atiende.
- Coordinar y solucionar asuntos técnico-administrativos.
- Presentar informes a las jefaturas sobre las actividades en cuidados paliativos.
- Coordinar las intervenciones del equipo interdisciplinario.

- Realizar las intervenciones de enfermería correspondientes en el equipo interdisciplinario.
- Supervisar las intervenciones y tratamientos terapéuticos, así como de la calidad en la asistencia.
- Elaborar reporte de la atención de las personas.
- Coordinar la provisión de recursos, insumos necesarios para la prestación del servicio.
- Planificar los recursos humanos de enfermería en cuidados paliativos, equipo y material asignado.
- Implementar sistemas de registro y comunicación interprofesionales.
- Promover la evaluación y la mejora de la atención en cuidados paliativos mediante la aplicación de indicadores y estándares de calidad como implantación de una buena práctica que sustenten el ejercicio profesional y lo regule.
- Participar como enlace con las organizaciones religiosas y de otra índole de la comunidad.
- Promover iniciativas y oportunidades para mejorar las condiciones de las personas, sus familias y cuidadores.
- Participar activamente en el desarrollo de políticas en relación con enfermería en cuidados paliativos.
- Integrar comités de cuidados paliativos según necesidades.
- Coordinar recursos, plantear necesidades de equipo, suministros, capacitación para la atención de enfermería en cuidados paliativos con asociaciones, fundaciones e instituciones públicas o privadas.
- Coordinar las intervenciones del equipo interdisciplinario cuando así corresponda.
- Coordinar y ejecutar acciones de enfermería en cuidados paliativos en casos de emergencias y desastres a nivel local o nacional.
- Participar en la vigilancia epidemiológica dirigida a las personas, familia y personal de enfermería.

Atención directa:

- Aplicar los cuidados de enfermería orientados y adaptados a las personas y a sus familias para mejorar la calidad de vida.
- Aplicar las teorizantes y modelos de atención a personas y familias con necesidades paliativas: Dame Cicely Saunders, Virginia Henderson, Gordon, Hildergard E. Peplau, Dorothea E. Orem, Calixta Roy, Elizabeth Kübler Ross.
- Realizar el proceso de atención de enfermería siendo crítico y analítico en cada una de las etapas.
- Analizar la historia clínica y antecedentes de salud de la persona.
- Registrar de manera legible los elementos apropiados de la historia, el examen, el diagnóstico diferencial y la gestión de enfermería.
- Realizar atención de enfermería tomando en cuenta los pilares de atención en cuidados paliativos: control de síntomas, comunicación, apoyo psicosocial y trabajo en equipo.
- Realizar y asistir en procedimientos en el domicilio según se requiera.
- Realizar acciones teniendo en cuenta la seguridad de la persona de acuerdo con lo establecido en la OMS desde: los aspectos culturales, uso seguro de fármacos, coordinación/comunicación durante el proceso asistencial, cuidados y procedimientos, notificación, gestión de riesgo y participación de las personas y cuidadores.
- Identificar problemas, necesidades actuales y potenciales de la persona y la familia.
- Identificar los factores socioeconómicos que pueden influir en el estado de la persona en su condición de vida limitada.
- Elaborar diagnósticos de enfermería y aplica el proceso de atención de enfermería a las personas con necesidades paliativas según objetivos y prioridades.
- Colaborar en la satisfacción de las necesidades paliativas de la persona en hospitalización, consulta externa, domicilio, centro de mediana y larga estancia.
- Fomentar un ambiente agradable que favorezca la relación persona-enfermera (o) y permita un conocimiento más profundo e integral de la persona con enfermedad terminal.
- Proveer medidas de alivio y confort contribuyendo al bienestar de la persona.

- Preservar la dignidad de la persona frente al sufrimiento y la inminencia de la muerte.
- Promover un ambiente alegre, cálido y agradable para la persona, familia y cuidadores.
- Establecer una relación de ayuda a través del acompañamiento y atención.
- Motivar la participación de la persona en su proceso de atención.
- Fomentar el autocuidado y la autoestima.
- Realizar la evaluación del dolor, identifica causas, mecanismo fisiopatológico y pone en práctica las medidas adecuadas para aliviar el sufrimiento.
- Atender el dolor total: físico, social, psicoemocional y espiritual.
- Aplicar las escalas para evaluar síntomas según el tipo de población atendida.
- Determinar el nivel de dependencia de la persona en la satisfacción de las necesidades básicas mediante el índice de Karnofsky e índice de Barthel.
- Identificar los síntomas molestos y asegura un control adecuado a través de tratamiento farmacológico, no farmacológico y su seguimiento.
- Observar, registrar y comunicar al resto del equipo sobre los cambios en el estado de la persona.
- Prevenir complicaciones y situaciones de crisis.
- Alentar la comunicación a través del tacto y otras medidas no verbales.
- Brindar soporte, información y entrenamiento a la familia permitiendo una activa participación en los cuidados.
- Comprender emocionalmente a la persona y sugerir alternativas de ayuda de otros profesionales del equipo.
- Apoyar a la familia en el período de duelo.
- Registrar la información obtenida y las intervenciones en la nota de enfermería garantizando la confidencialidad.
- Planear y ejecutar seguimiento de la atención de enfermería según prioridad.
- Participar con el equipo interdisciplinario para el diagnóstico de los problemas de salud e implementar acciones.

- Educar a la persona y/o familiar para realizar cuidados en el hogar que le permitan mejorar su calidad de vida.
- Realizar los procedimientos de enfermería en cuidados paliativos que requiere mayor destreza técnica y científica.
- Aplicar medicamentos por diferentes vías de administración.
- Interpretar, cumplir, supervisar las indicaciones médicas y de enfermería.
- Coordinar intra y extra hospitalariamente el traslado, citas exámenes especiales de rutina y otros.
- Detectar y reportar factores de riesgo para garantizar la atención oportuna y eficaz.
- Facilitar y promover la oportunidad de una atención humanizada.
- Identificar e interpretar las necesidades espirituales de las personas a su cargo.
- Orientar y dar soporte a la persona y familia en la enfermedad y etapa final de la vida.
- Generar espacios de recreación para las personas y familias en el proceso de enfermedad y al final de la vida.
- Detectar y captar personas con patologías o riesgos en el área de cuidados paliativos.
- Promover el autocuidado de la persona, familia, cuidadores y profesionales de enfermería en cuidados paliativos.
- Integrar a la familia en la atención.
- Proporcionar los mejores cuidados en el domicilio de la persona, para que el cuidador asuma la responsabilidad del cuidado continuo.
- Valorar la condición de la persona y cuidadores para satisfacer las necesidades integralmente.
- Identificar las capacidades, necesidades de aprendizaje de las personas, familias, así como los factores ambientales que pueden interferir con su seguridad y bienestar.
- Coordinar interconsulta con profesionales de medicina, psicología, trabajo social, terapia física, terapia respiratoria y otras disciplinas.

- Realizar la evaluación del dolor, identificando causas, mecanismo fisiopatológico y poner en práctica las medidas adecuadas para aliviar el sufrimiento.
- Fundamentar la práctica clínica en la mejor evidencia científica de enfermería en cuidados paliativos.
- Velar por la atención pronta y oportuna de las personas que ingresan a los programas de cuidados paliativos tratando de no superar 15 días para su valoración inicial.
- Retroalimentar positivamente a los cuidadores por sus esfuerzos realizados en cuidar a la persona en su hogar.
- Desarrollar y ensayar planes para manejar los problemas existentes o que se puedan presentar a la persona que se encuentra en el hogar.
- Preparar a la familia sobre signos de la fase agónica de la enfermedad, que hacer y cómo actuar.
- Desarrollar habilidades de comunicación verbal no verbal.
- Aplicar el conocimiento de principios farmacológicos del manejo del dolor; abordajes no farmacológicos; vías de administración de fármacos, uso del catéter subcutáneo.
- Detectar, controlar, paliar los problemas, situaciones de complejidad y de urgencia más habituales que se producen en la fase avanzada de la enfermedad.
- Desarrollar destreza en el uso de bombas de infusión, catéteres subcutáneos (aspectos técnicos, fármacos, indicaciones, entre otros).
- Brindar apoyo a la familia para que pueda afrontar la enfermedad de la persona sobrellevar el período de duelo.
- Conocer las indicaciones y efectos secundarios de los fármacos, terapias físicas y las complementarias en Cuidados Paliativos.
- Realizar acciones preventivas de cuidado a la familia según la fase de la enfermedad.
- Valorar intervenciones, tratamientos terapéuticos y la calidad en la asistencia.
- Generar a nivel hospitalario ajustes para el adecuado manejo del dolor, brinda confort, coordina permisos especiales para cuidadores (familiares) de las personas con enfermedades avanzadas y/o en condición terminal durante sus últimos días de vida.

- Desarrollar estrategias para dar seguimiento a personas con necesidades paliativas que tienen dolor o están en condición delicada y requieren soporte de cuidados paliativos en diferentes escenarios de atención (hospitalario, domiciliar).
- Organizar y coordinar acciones del cuidado de las personas con personal de enfermería y/o cuidadores.
- Valorar el conocimiento de la persona con respecto a su condición y expectativas.
- Participar en un rol de disponibilidad telefónica como apoyo con otros profesionales en salud si es necesario o en el sistema de llamadas de emergencia que ofrecen el servicio para algunos pacientes en fase terminal y sus cuidadores según corresponda.

Educación:

- Coordinar con áreas de salud actividades educativas.
- Ofrecer asesoramiento y educación a los equipos de atención primaria de salud, personal de hospital o cualquier otro centro de atención en salud adscritos al área de salud correspondiente.
- Realizar capacitaciones interdisciplinarias formales que integren temas de cuidados paliativos y control del dolor, tanto dentro como fuera de su unidad de cuidado paliativo o lugar de trabajo por lo menos dos veces al año, amparado en el Código de Ética acerca de la generosidad intelectual.
- Proponer medidas farmacológicas y no farmacológicas de acuerdo con las necesidades de las personas.
- Capacitar y supervisar la familia en técnicas de cuidados y administración del tratamiento.
- Implementar procesos educativos a grupos específicos voluntarios, familiares u otros afines.
- Brindar opciones sobre cambios en la organización del ambiente inmediato, espacio e infraestructura en el domicilio para dar un mejor cuidado a la persona.

- Realizar demostraciones y simulación de técnicas y procedimientos como baño en cama, cuidado de úlceras, aplicación de tratamientos de uso oftálmico, ótico, oral, subcutáneo, intramuscular y rectal.
- Orientar al personal nuevo de enfermería en relación con cuidado paliativo.
- Registrar información de la educación mediante plataformas digitales.
- Capacitar colegas, miembros del equipo de salud en área de trabajo y la comunidad en temas de Cuidados Paliativos.
- Promover la realización de cursos dirigido a las personas y su familia a nivel de consulta externa y domiciliar.
- Promover y participar en programa de capacitación continua al personal de enfermería que labora en Cuidados Paliativos.
- Implementar herramientas para la actualización de destrezas y competencias técnicas para la atención de las personas con necesidades paliativas.
- Comprender los procesos vinculados al morir.
- Fomentar un cambio en la óptica del equipo sanitario, modificando la actitud de querer curar siempre, por la de acompañar y cuidar.
- Comprender las necesidades de la persona que va a morir y su familia, facilitando su adaptación a la situación de terminalidad.
- Implementar una nueva orientación terapéutica que asegure a las personas con enfermedad terminal una sobrevida digna con un control aceptable de los síntomas, sin que sea necesario separarlos por espacios muy prolongados de tiempo de sus lugares habituales.
- Analizar y elaborar en forma personal y grupal las situaciones de angustia y tensión que ocasiona el asistir a pacientes moribundos.
- Aplicar estrategias para el manejo de distrés, contribuyendo al bienestar y la eficiencia de los enfermeros como integrantes del equipo interdisciplinario de salud.
- Divulgar a nivel local, nacional e internacional los objetivos de los cuidados paliativos y dar a conocer las intervenciones en sus diferentes escenarios.
- Evaluar el riesgo y minimizar la amenaza a la seguridad personal.
- Aplicar medidas de autocuidado para el personal a su cargo.
- Educar y capacitar en forma sencilla, adecuada y comprensible al cuidador.

- Llevar a cabo sesiones clínicas periódicas para compartir y reflexionar sobre el accionar de enfermería en cuidados paliativos.
- Plantear intervención del equipo de profesionales por medio de sesiones familiares para abordar temas de la condición de salud de la persona, aclarar dudas sobre el cuidado y seguimiento del equipo de cuidados paliativos.

Investigación:

- Elaborar y aplicar protocolos clínicos y trabajos de investigación científica en enfermería en cuidados paliativos para mejorar los procesos de la atención de salud en cuidados paliativos.
- Difundir los resultados de investigaciones en eventos y publicaciones en revistas relacionadas con Cuidados Paliativos.
- Revisar periódicamente avances en enfermería en cuidados paliativos.
- Mejorar el desempeño profesional por medio de la actualización y capacitación.
- Participar en el desarrollo, implantación y evaluación de estándares, guías de acción y protocolos.
- Colaborar en los ámbitos profesionales, institucionales y políticos hacia el mejoramiento de la atención de las personas que requieren Cuidados Paliativos a nivel local, nacional e internacional.
- Fomentar las investigaciones para mejorar la calidad de atención de enfermería en cuidados paliativos.
- Diseñar, planificar, ejecutar, evaluar programas y planes de atención basada en la mejor evidencia la atención de las personas y familias en situación de enfermedad avanzada y/o final de vida.
- Elaborar investigación en enfermería basada en la evidencia dirigida al mejoramiento de la calidad de la atención y la seguridad del paciente.
- Elaborar investigación primaria en cuidados paliativos.
- Llevar a cabo eventos científicos nacionales e internacionales.
- Participar en comité de investigación en cuidados paliativos a nivel local, regional o nacional.

Deberes:

El o la profesional de enfermería que labora en Cuidados Paliativos debe realizar sus funciones bajo pleno conocimiento de su perfil ocupacional y conforme a la Ley Orgánica del Colegio de Enfermeras de Costa Rica y su reglamento.

Características de la descripción del puesto:

El o la profesional de enfermería que labora en Cuidados Paliativos participa en la gestión del cuidado, la protección de las personas y familia, mantenimiento de la salud, mejorando la calidad de vida, y en la promoción de la salud de las personas /grupos y la autonomía de sus funciones vitales físicas o psíquicas, teniendo en cuenta la integralidad de la persona en su faceta biológica, psicológica, social, económica, cultural y ambiental.

Responsabilidad por equipo y materiales:

Es responsable del adecuado uso del equipo, la maquinaria los instrumentos relacionados directamente con la prestación de servicios por parte de enfermería, así como, el adecuado uso y almacenamiento de insumos, materiales y medicamentos empleados en su trabajo, controlar los procesos cumpliendo con las normas de bioseguridad.

Supervisión recibida:

Trabaja con independencia y autonomía en el área asignada, sigue instrucciones de carácter general de acuerdo con las normas y principios que rigen en el campo de la enfermería en cuidados paliativos en los tres niveles de atención. Su labor es supervisada y evaluada por la jefatura inmediata de enfermería.

Supervisión ejercida:

Le corresponde supervisar personal profesional de enfermería con formación en cuidados paliativos, así como otro personal que le sea asignado a su cargo.

Responsabilidad por funciones:

Es responsable del cumplimiento de la gestión profesional de enfermería en cuidados paliativos en el área administrativa, asistencial, educativa y de investigación en los tres niveles de atención de adultos y pediátrica del sector público o privado.

Condiciones de trabajo:

Debe laborar en entornos seguros, saludables y contar con medios de transporte que faciliten la movilización para la atención de las personas, familia y comunidad.

Consecuencia de error:

Debe ejercer con gran cuidado, responsabilidad y pericia la ejecución de sus funciones y las delegadas a otros funcionarios, tomando en cuenta los principios legales y éticos que guían el accionar de los responsables de la atención integral de las personas con necesidades paliativas.

Cualidades personales:

- Conoce y respeta los principios bioéticos.
- Valora y respeta los valores, principios y creencias de las personas.
- Realiza consenso prevaleciendo los intereses de las personas y sus familias.
- Planifica actividades flexibles y críticas.
- Posee habilidades de comunicación incluyendo dentro de esto la empatía y asertividad.
- Trabaja en equipos interdisciplinarios (con competencias profesionales complementarias).
- Coordina actividades en un clima de equipo basado en la confianza y la cooperación.
- Contribuye en la atención de las personas y sus cuidadores.
- Tiene discreción en el manejo de la información de las personas.
- Es amable y afable.
- Posee los conocimientos y destrezas que exige la actividad que realiza según su perfil.

- Mantiene actualizados los conocimientos en el cargo de la enfermería paliativa.
- Realiza actividades de autocuidado para prevención del burnout.
- Conoce las estrategias de prevención, de evaluación y manejo del burnout dentro del equipo interdisciplinario.

Requisitos profesionales:

- Maestría en cuidados paliativos.
- Experiencia como profesional de enfermería en cuidados paliativos de adultos mínima de dos años o más.
- Experiencia como profesional de enfermería en cuidados paliativos pediátricos mínima de dos años o más.

Requisito legal:

- Incorporación al Colegio de Enfermeras de Costa Rica.
- Contar con la licencia profesional al día.
- Contar con el grado académico de máster en cuidado paliativo.

De las reformas:

Las reformas parciales o totales del presente perfil deberán aprobarse por la Junta Directiva del Colegio de Enfermeras de Costa Rica, que las publicará en el diario oficial la gaceta una vez aprobado.

Norma supletoria:

Todos aquellos aspectos que no estén cubiertos por este perfil y que en algún momento requieran alguna acción se apegarán a las normas generales y específicas del Colegio de Enfermeras de Costa Rica en primera instancia, así como también serán de aplicación por orden jerárquico las leyes y reglamentos en atención al ejercicio ilegal de la profesión.

Derogatoria:

El presente perfil deroga cualquier otra disposición anterior aprobada por la junta directiva del Colegio de Enfermeras de Costa Rica que contradiga tácita o implícitamente lo dispuesto en el presente documento.

Vigencia:

Rige a partir de su publicación en el diario oficial La Gaceta.

MSP. Ma. Griselda Ugalde Salazar
Presidenta

1 vez.—Solicitud N° 146495.—(IN2019341315).

MUNICIPALIDADES

MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS

La Municipalidad de Desamparados comunica que mediante el acuerdo no. 8 de la sesión no. 16-2019, celebrada por el Concejo Municipal de Desamparados el día 12 de marzo de 2019, se aprobó el siguiente proyecto de reglamento, el cual se somete a consulta pública en los términos del artículo 43 del Código Municipal:

“REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, INVESTIGACIÓN Y SANCIONES PARA EL ACOSO Y EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS.

Con sustento en los artículos 169 y 170, de la Constitución Política y fundamentado en las disposiciones contenidas en los artículos 1° al 4° y 7° párrafo primero e inciso a), 21 inciso ch) y 47 del Código Municipal y de conformidad con Ley N.° 7476 del 03 de febrero de 1995, denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación y adición mediante Ley N.° 8805 del 2 de junio del 2010, y Ley No. 5811 del 10 de octubre de 1975 “Ley que Regula la Propaganda que Utilice la Imagen de la Mujer”, se emite la siguiente normativa para el Procedimiento Interno Administrativo en casos de Hostigamiento Sexual en la Municipalidad de Desamparados, en cuanto a su tipificación, sanciones y procedimientos el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo No. 1. Principios regentes: La normativa que sanciona el acoso y el hostigamiento sexual contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales en la MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS, se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación, buscando promover el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la no discriminación, que conlleven a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice el ejercicio de los Derechos Humanos en condiciones de equidad entre hombres y mujeres.

Artículo No. 2. Objetivos: Los objetivos del presente Reglamento contra el acoso y hostigamiento sexual en la Municipalidad de Desamparados son:

- a) Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre las personas trabajadoras de la Municipalidad de Desamparados, personal de contratación externa y público en general.
- b) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general de bienestar personal.
- c) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable para quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que la Municipalidad de Desamparados existe un reglamento dirigido a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
- d) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado, efectivo y confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación garantizando el debido proceso y los principios especiales y en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.
- e) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Desamparados, independientemente de su posición jerárquica; y de los funcionarios en relación con personas pasantes, practicantes, usuarias de los servicios que presta la municipalidad y proveedores. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento sexual.

- f) Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.

Artículo No. 3. Ámbito de aplicación: El presente Reglamento regirá para todos los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Desamparados, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa y cualquier otra persona vinculada a las laborales que realiza la Municipalidad, sobre la cual la Alcaldía o el Concejo Municipal ejerzan la potestad disciplinaria.

Artículo 4. De la normativa supletoria: Todo lo referente al procedimiento disciplinario se desarrollará y tramitará con apego a la normativa vigente de la Institución.

En ausencia de norma específica en la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y en este Reglamento se aplicará, bajo el principio de integración jurídica, en forma supletoria:

- a) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Ley N° 6968 del 3 de octubre de 1984.
- b) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Ley N°7499 del 22 de junio de 1995.
- c) Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 28 de agosto de 1978.
- d) Código Municipal Ley N° 7794 del 19 de marzo de 1998-
- e) Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943 y su reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016.

Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de otras leyes y reglamentos conexos.

Artículo 5. Definiciones:

- a) **Hostigamiento Sexual:** se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal o no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- b) **Manifestaciones de acoso sexual:** se consideran manifestaciones de acoso sexual los requerimientos de favores sexuales, el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resultaren hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, los acontecimientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba u otras conductas de carácter sexual según las circunstancias.
- c) **Persona denunciante:** es la persona que manifiesta sufrir hostigamiento. Persona para efectos de este reglamento incluye a: servidores y servidoras de la Municipalidad de Desamparados, personas usuarias de los servicios y personas de contratación externa al servicio de la Municipalidad de Desamparados, así como a cualquier otra persona vinculada a las labores municipales.
- d) **Persona Denunciada:** la persona a la que se atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- e) **Órgano Instructor:** encargado de dirigir el procedimiento administrativo disciplinario y emitir las recomendaciones finales.”

CAPÍTULO II PREVENCIÓN DEL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo No. 6. Comité Institucional para la Prevención del Hostigamiento Sexual.

La Municipalidad de Desamparados asume una política contra el acoso y hostigamiento Sexual. Para tal efecto se crea el Comité Institucional para la Prevención del Hostigamiento Sexual, con motivo que realice las acciones necesarias para divulgar y prevenir este tipo de conductas, teniendo como referente las necesidades de las personas. La labor de divulgación de este reglamento y de la respectiva política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo será responsabilidad de este comité.

Este Comité estará conformado por 4 personas, cuyos integrantes serán comisionados por los siguientes Departamentos:

1. Uno por la Alcaldía Municipal.
2. Uno por el Departamento encargado de Recursos Humanos.
3. Uno por el Departamento encargado de la Asesoría Legal.
4. Uno del Departamento encargado del Área Social preferiblemente con competencia relativas a la condición de la mujer según su puesto.

Los miembros duran en el cargo dos años, y al final del periodo pueden ser nombrados nuevamente, en lo no previsto se regirán por las reglas del Colegio establecidas en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo No. 7. Mecanismos de Divulgación. Con el objeto de prevenir, desalentar, evitar y sancionar las e información cuya responsabilidad es del Comité Institucional para la Prevención del Hostigamiento Sexual: conductas de acoso y hostigamiento sexual, la Municipalidad contará con los mecanismos siguientes para la divulgación

- a. Elaborar y colocar en lugares visibles de cada Departamento de la Municipalidad información acerca de la Ley N° 7456, su modificación mediante la Ley N° 8805, la Ley N° 5811, el presente reglamento y la política institucional dictada al efecto.
- b. Elaborar y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el acoso y el hostigamiento sexual, a todo el personal de la Municipalidad y personas usuarias del servicio, que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias de los servicios e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual. Se debe incluir dicha información en los programas de inducción a los nuevos funcionarios y funcionarias.
- c. Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal y a las personas de nuevo ingreso sobre la política de prevención, investigación y sanción del acoso y hostigamiento sexual. La no asistencia carente de justificación a estas actividades se podrá considerar como falta leve a las obligaciones laborales, cuando esta se realice en horario de trabajo.

CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO

Artículo No. 8. Deber de colaboración. Toda dependencia, funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Desamparados están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor para facilitar su labor y el desempeño cabal del procedimiento.

Artículo No. 9. Prohibición de Conciliación. Al constituir el acoso y hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizado por relaciones de poder asimétrico, de género, jerarquía, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y re victimización de la persona acosada u hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo No. 10. Plazo para interponer la denuncia y prescripción. El plazo para interponer la denuncia será de hasta dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto acoso u hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias, es el de un mes previsto en el artículo 414 del Código de Trabajo.

Artículo No. 11: Presentación de la denuncia. Todo funcionario o funcionaria de la Municipalidad de Desamparados, así como todo usuario o usuaria de sus servicios municipales que haya sido afectado o afectada por hostigamiento sexual, por parte de algún trabajador o trabajadora de dicha Institución, o su representante legal debidamente acreditado para tal efecto podrá plantear la denuncia escrita o verbal cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos la siguiente información:

- a. Nombre y apellidos de la persona denunciante, número de cédula, dirección exacta, número de teléfono y de Fax, lugar de trabajo y otros necesarios para localizarle en forma expedita.
- b. Nombre y apellidos de la persona denunciada, cargo que ocupa en la Municipalidad, en casos de que no trabaje en la Municipalidad, nombre teléfono dirección del centro de trabajo donde labora y la dirección del domicilio, si constan en algún documento municipal para hacer la denuncia ante quien corresponda.
- c. Una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, lugares, testigos si los hubo. Asimismo, podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia. Para tal efecto deberá dar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para localizar la prueba. Cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá localizar a las personas señaladas.
- d. Lugar o fax para atender notificaciones.
- e. Lugar y fecha de la denuncia.
- f. Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona funcionaria que levantó la denuncia.

La Municipalidad tendrá disponible un formulario que contenga los puntos correspondientes para facilidad de las personas denunciantes.

Artículo No. 12. Instancia facultada para recibir las denuncias. La única instancia para recibir la denuncia por acoso u hostigamiento sexual será: la Oficina de Recursos Humanos, cualquier otra oficina o dirección no estará facultada para recibir estas denuncias, sino que deberá remitir a la oficina indicada, sin entrar en detalle ni averiguaciones, por ser de índole confidencial para el afectado o afectada.

Recibida la denuncia se pondrá en conocimiento del alcalde o alcaldesa en las 24 horas siguientes, y si este fuese el denunciado se trasladará al Concejo Municipal, de igual manera se procederá si el denunciado es otro funcionario de elección popular perteneciente a la Municipalidad de Desamparados. Asimismo, se informará dentro del mismo plazo a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad.

En todo caso la persona denunciante podrá acudir directamente al Ministerio de Trabajo o bien a la vía judicial, si así lo estimare conveniente a sus intereses.

Artículo No. 13: De la instalación del Órgano Director: En el plazo de ocho días hábiles siguientes a la denuncia hecha en forma verbal o escrita por la persona afectada, el alcalde o la alcaldesa procederá a la integración e instalación del órgano director integrado por cinco miembros con las condiciones establecidas en el numeral 20 de la Ley 7476, si la persona denunciada fuera el Alcalde, Alcaldesa o algún miembro del Concejo Municipal, el responsable del nombramiento y juramentación del órgano de proceso será el Concejo Municipal, de conformidad con el numeral 26 de la Ley 7476.

Artículo No. 14. Integración del órgano: El órgano director estará compuesto por 5 integrantes, conformado en principio por funcionarios profesionales o capacitados en materia de acoso y hostigamiento y en procedimiento administrativo sancionatorio, de la siguiente manera: un (a) representante del Área Social, un (a) representante de la Oficina de Recursos Humanos, un (a) representante de la Dirección Jurídica, un miembro nombrado por la Junta de Relaciones Laborales, un (a) representante del Despacho de la Alcaldía o del Concejo Municipal para los casos previstos en el numeral 26 de la Ley 7476.

Las personas designadas tendrán la responsabilidad de instruir el procedimiento administrativo y disciplinario según las formalidades del Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, que es la Ley marco en materia del Debido Proceso. Ninguna de estas personas puede ser testigo de alguna de las partes.

En el supuesto de que alguna de las personas que integran el Órgano Director, tengan parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, afinidad o colateral con cualquiera de las partes, éste o ésta deberá inhibirse, o podrá ser recusado de formar parte del mismo y será sustituido/a por otra persona, la cual será nombrada por el alcalde o alcaldesa o en su defecto por el Concejo Municipal. Para efectos de la investigación que deberá hacer el citado órgano contará con un plazo de dos meses para emitir ante el alcalde o alcaldesa o el ente competente, la recomendación correspondiente, ante quien se agota la vía administrativa. Por la especialidad de la materia regirá el Principio de Confidencialidad en todo el proceso y hasta el momento de que sea dictada resolución final con las recomendaciones que procedan.

Artículo No. 15. Contratación excepcional de externos: En aquellos casos en que quienes deban de nombrar el órgano director requieran garantizar la imparcialidad, podrá designar mediante acto debidamente fundado y motivado, a terceras personas ajenas a la institución, quienes deberán de ser profesionales capacitados en materia de acoso y hostigamiento y en procedimiento administrativo, esta medida resulta excepcional, siempre y cuando con el personal disponible, no se pueda garantizar el fin público del procedimiento, o que no se cuente con personal idóneo para tal efecto. Para su nombramiento deberá firmarse un Convenio específico con la institución para la cual laboren dichos miembros externos, o en su defecto contratarlos con base en los procedimientos de contratación administrativa previstos al efecto.

Artículo No. 16. Sobre el expediente administrativo: El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además, deberá encontrarse foliado, con numeración consecutiva y en la carátula el señalamiento de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados/as autorizados/as por la parte interesada, por las y los funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo No. 17. De las Garantías Procesales: Se garantizará absoluta confidencialidad a las partes en el debido proceso. Cualquier infidencia de un integrante del Órgano Director, de los testigos o de cualquier otro funcionario o funcionaria de esta Municipalidad, sobre el contenido

de las denuncias, resoluciones o actos finales en esta materia, que en razón de su cargo tengan alguna participación en el trámite de los asuntos en investigación y con la que se viole el Principio de Confidencialidad y el secreto del proceso, se le impondrá la sanción correspondiente previa garantía del debido proceso.

Artículo No. 18. De la valoración de la prueba: Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda razonable se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo No. 19. De las medidas cautelares: En cualquier estado del procedimiento, el órgano director podrá ordenar justificadamente y con carácter vinculante al Departamento de Recursos Humanos la adopción de las siguientes medidas cautelares:

- a. Reubicación:** Si la persona que denuncia considera necesario para su seguridad y estabilidad emocional, la reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad o bien la separación temporal del cargo con goce de salario, podrá solicitarlo ante el órgano director, que en cualquier momento del proceso podrá dictar dicha medida cautelar. El órgano director podrá solicitar que se ordene la reubicación laboral de la persona hostigadora, la permuta del cargo y excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.
- b. Protección:** Se ordena cautelarmente a la persona denunciada que se abstenga de perturbar a quien denuncia, que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante. Tanto a la persona que denuncia, como los testigos que señale en su defensa se les garantizará por parte de la municipalidad, que no serán despedidos ni sancionados por participar en el proceso, excepto que se compruebe que incurran en denunciar acoso y hostigamiento sexual falso, tipificado en las conductas propias de difamación, injuria o la calumnia, según el Código Penal, lo cual sería considerado como falta grave a los deberes derivados de la relación laboral y causa de despido sin responsabilidad patronal una vez tramitado ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo. Se tendrán presentes en todo momento, las disposiciones que al efecto señale la Ley.
- c. Atención al ofendido u ofendida:** En caso de necesitarlo o solicitarlo, la Municipalidad, brindará el apoyo necesario o referirá al especialista correspondiente a través de la Oficina de la Mujer o la o el sicólogo de la unidad de Recursos Humanos, tanto antes como después de poner la denuncia y según lo que recomiende el órgano director.

La medida cautelar deberá ejecutarse en un plazo no mayor de 24 horas después de adquirir firmeza, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima. Contra la medida cautelar impuesta, solo cabrá recurso de adición y aclaración. El mismo deberá de ser presentado en un plazo no mayor de 24 horas después de haber sido notificada.

Dicho recurso deberá de ser resuelto por el órgano director en un plazo no mayor a 48 horas después de recibido, adquiriendo firmeza lo resuelto.

Artículo No. 20. Plazos ordenatorios. A partir de la denuncia recibida, La Municipalidad tendrá un plazo de tres meses para concluir todo el proceso mediante el dictado del acto final. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, su incumplimiento sin causa de justificación no imputable a los miembros del órgano genera responsabilidad para las personas integrantes del órgano. En el caso que él o la denunciada no ejerza su derecho de defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la resolución final.

Artículo No. 21. De los recursos contra la resolución. Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública los cuales deberán ser interpuestos en el plazo indicado en el numeral 346 de dicho cuerpo normativo. La resolución final tendrá Recurso de Reconsideración ante el Jerarca correspondiente. Resuelto el Recurso de reconsideración se tiene por agotada la Vía Administrativa. De todo acto final firme, se le deberá remitir una copia a la Defensoría de los Habitantes. Una vez agotada la Vía Administrativa, o si los procedimientos no se hubieren cumplido por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, la denuncia por hostigamiento sexual se podrá presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales son competentes para conocerlas.

CAPÍTULO IV DE LAS FALTAS Y LAS SANCIONES

Artículo No. 22. De la tipificación de las faltas: Para efectos de calificar la gravedad de las manifestaciones o conductas del acoso sexual, sean éstas escritas, impresas, verbales, gestuales, o de cualquier otra índole que tenga dicha connotación sexual, las mismas se tipifican de la siguiente manera:

- a.* **Faltas leves:** Se reputan como faltas leves, el uso de palabras, chistes, gestos, fotos, y cualquier otro material o envío de mensajes de carácter sexual, indeseable u ofensivo para quienes los tienen a su vista o los reciban (afiches, calendarios, correos electrónicos, protectores de pantalla y otros) que utilice el cuerpo humano como objeto sexual y que por su contenido erótico, sexual o pornográfico, resulten hostiles, humillantes, degradantes y ofensivos para la persona que los recibe, o los vea en las oficinas de esta Municipalidad y que ofendan la dignidad de las funcionarias o funcionarios de la misma, así como a los usuarios o usuarias de sus servicios.
- b.* **Faltas graves:** Se reputan como faltas graves los acercamientos corporales, pellizcos, tocamientos, rozamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resultan ofensivos para quien los reciba. También incurrirá en falta grave:
 - a.* La comisión de conductas reputadas como leves, cuando el funcionario ya haya sido sancionado con anterioridad en virtud del presente Reglamento.
 - b.* La comisión de faltas leves con la presencia de algún agravante estipulado en el artículo 25 de este Reglamento.
- c.* **Faltas gravísimas:** Se reputa como falta gravísima, todo aquel requerimiento de favores sexuales que implique:
 - a.* Promesa implícita o expresa, de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo de quien las reciba.
 - b.* Amenazas implícitas o expresas físicas, o morales de daños o castigos, referidos a la situación actual o futura de empleo o de ascenso de quien las reciba.
 - c.* Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, ascensos, o estudios de capacitación.
 - d.* La comisión de conductas reputadas como graves, cuando el funcionario ya haya sido sancionado con anterioridad en virtud del presente Reglamento.
 - e.* La comisión de faltas graves con la presencia de algún agravante estipulado en el artículo 25 de este Reglamento.

Artículo No. 23. De las sanciones: Según sea la gravedad de la falta, se impondrán las siguientes sanciones:

- a. **La falta leve:** será sancionada con una amonestación por escrito que será tomada en cuenta al efectuar la calificación anual del funcionario o funcionaria.
- b. **La falta grave:** será sancionada con una suspensión sin goce de salario, hasta por quince días hábiles y será tomada en cuenta al efectuar la calificación anual del funcionario o funcionaria.
- c. **La falta gravísima:** será sancionada con despido sin responsabilidad patronal y sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

Al funcionario o funcionaria que en la Municipalidad de Desamparados hubiere sido sancionado o sancionada anteriormente por conductas caracterizadas como leves o graves y que reincida en su comportamiento, le será aplicada la sanción inmediata siguiente.

Artículo 24. Causales de despido de la persona denunciante: Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la autoridad superior o la instancia competente tramitarán el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido. El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la persona trabajadora, causa justificada para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

Artículo 25. Circunstancias agravantes: Para determinar la existencia de condiciones agravantes en la conducta cometida y a efecto de graduar las sanciones, el órgano decisor podrá tener como agravada la conducta demostrada de acoso sexual, si se acredita dentro del expediente disciplinario que:

- a. La víctima sea especialmente vulnerable por ser de la tercera edad, menor de edad, encontrarse en estado de embarazo o por sufrir algún tipo de discapacidad.
- b. Se demuestre la comisión de conductas intimidatorias hacia la víctima o sus familiares, por parte del denunciado.
- c. El acoso sexual se haya convertido en persecución laboral contra la víctima.
- d. La víctima sufra daños en su estado físico, psicológico, u otras afectaciones, debidamente demostradas mediante documentos médico-forenses expedidos al efecto.

Artículo No. 26. Asesoramiento jurídico y apoyo emocional: En los procedimientos que contempla esta ley, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Artículo No. 27. Sanciones para las personas electas popularmente de acuerdo a la ley de acoso sexual y laboral:

- a. A los alcaldes intendentes y suplentes: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un alcalde o una alcaldesa, intendentes y suplentes, la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial de conformidad con el inciso e) del artículo 18 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el concejo municipal para que se imponga la sanción correspondiente.

- b. A las regidoras, (es) y suplentes cuando a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un regidor o una regidora; la sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con el inciso e) del artículo 24 del Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el Concejo Municipal para que se imponga la sanción correspondiente, con la participación del Tribunal Supremo de Elecciones en lo que corresponda.
- c. A las síndicas (os), municipales, suplentes y a las demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local: cuando, a partir de la investigación que realice la Comisión investigadora al tenor de lo establecido en esta Ley, se demuestre que el hecho fue cometido por un síndico o una síndica, u otra sanción será la amonestación escrita, la suspensión o la pérdida de la credencial, de conformidad con lo establecido en el Código municipal, una vez instruido el procedimiento administrativo ordenado por el Concejo Municipal para que se imponga la sanción correspondiente con la participación del Tribunal Supremo de Elecciones en lo que corresponda.

Artículo No. 28. Vigencia y Derogatorias: El presente Reglamento rige a partir del día siguiente a su segunda publicación en el Diario Oficial La Gaceta y deroga todas las disposiciones reglamentarias sobre esta materia que se hayan aprobado con anterioridad.”

Mario Vindas Navarro, Secretario Municipal.—1 vez.—Solicitud N° 144537.—
(IN2019340866).

MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS

El Concejo Municipal de San Carlos en su Sesión Ordinaria celebrada el lunes 14 de enero de 2019, en el salón de sesiones de ésta Municipalidad, mediante Artículo N° XI, Acuerdo N° 23, Acta N° 02, **ACORDÓ**: Aprobar el Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos, que se detalla a continuación:

REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CARLOS

TÍTULO I: CUMPLIMIENTO DE MEDIDAS DE SEGURIDAD

CAPÍTULO I APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD

Artículo 1°. El presente Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos tiene por objeto establecer las condiciones generales de seguridad e higiene en que obligatoriamente deben realizarse en el desarrollo de sus funciones en todos los departamentos que integran la Municipalidad de San Carlos, con el fin de proteger eficazmente la vida, la salud, la integridad corporal y la moralidad de los trabajadores.

Artículo. 2°. Las medidas de seguridad dispuestas en este Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos, serán de acatamiento obligatorio para los trabajadores, contratistas de las instalaciones de la Municipalidad de San Carlos, así mismo los visitantes del Plantel, Relleno y tajos Municipales deberán ajustarse a lo estipulado en este Reglamento.

Artículo. 3°. El incumplimiento de las medidas de seguridad indicadas en este Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos, será sancionado conforme a lo indicado en el Código Municipal, Código de Trabajo y Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos.

Artículo 4° Es responsabilidad y obligación de los trabajadores y el personal de la Municipalidad de San Carlos cumplir las medidas de seguridad que se establecerán en el presente Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos , serán los coordinadores, Jefes Inmediatos y encargados de cuadrillas, quienes deberán velar por el debido cumplimiento de dichas medidas, estando facultados a recurrir a las medidas correctivas establecidas en la normativa legal vigente para los efectos correspondientes en caso de incumplimiento. El departamento de Salud Ocupacional deberá realizar las evaluaciones, emitir disposiciones y hacer la vigilancia de cumplimiento.

CAPÍTULO II OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 5º. Todos los colaboradores de la Municipalidad de San Carlos, cualquiera sea su relación laboral (incluyendo contratistas), están obligados a cumplir las normas contenidas en este Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos y otras disposiciones complementarias:

1. Cumplir y hacer cumplir las normas del presente Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos, normas complementarias, estándares, reglas, procedimientos y práctica de trabajo;
2. Acatar los métodos y hábitos de trabajo seguros, prevenir e informar a su jefe inmediato toda condición o acto que pueda ocasionar daños al personal, equipo, instalaciones y al medio ambiente;
3. Informar a su supervisor todos los incidentes ocurridos por menores que estos sean;
4. Utilizar y cuidar en forma apropiada los equipos de protección personal, implementos y accesorios de seguridad;
5. Los trabajadores harán uso adecuado de todos los resguardos, dispositivos de seguridad y demás medios suministrados de acuerdo con este Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos, para su protección o la de las personas y obedecerán todas las instrucciones de seguridad generadas por la Comisión de Salud Ocupacional y o el Departamento de Salud Ocupacional.
6. No omitir o anular los dispositivos de seguridad de maquinarias; y restituirlos cuando sean removidos;
7. Intervenir activamente en las Brigadas de Emergencia y acatar las disposiciones que se den en situaciones de emergencia.
8. Asistir a entrenamientos y simulacros que se programen;
9. Mantener condiciones de salubridad, orden y limpieza en todos los lugares y actividades;
10. Conocer los letreros de seguridad y rótulos que identifican los materiales peligrosos;
11. No hacer bromas, jugar de manos y reñir en las áreas y centros de trabajo;
12. No laborar bajo los efectos del alcohol y/o estupefacientes;
13. No fumar en las Instalaciones Municipales, incluyendo activos municipales como lo son los vehículos y maquinaria Municipal
14. Asistir a las inducciones generales y específicas, reuniones de capacitación y entrenamiento en temas de salud y seguridad que se programen.

CAPÍTULO III

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS CONTRATISTAS

Artículo 6º. Toda empresa especial de servicios, intermediación laboral, contratistas, subcontratistas deberá garantizar:

1. A través de sus ofertas de servicios, comprometerse a cumplir y con las estipulaciones establecidas en el Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos de Seguridad en todo lo que se oponga al a dicho reglamento.

2. La coordinación de la gestión en prevención de riesgos laborales.
3. La seguridad y salud de los trabajadores dentro de las instalaciones.
4. La contratación de los seguros de acuerdo a ley por cada empleador.
5. El cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo.
6. Suministrar todo el equipo de protección personal que requieran sus trabajadores, inclusive ropa de trabajo apta para la labor que desarrollaran.

TÍTULO II: DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 7°. - Las siguientes definiciones se aplican al presente Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos:

Accidente de Trabajo: Acontecimiento o evento no deseado que causa pérdidas (lesiones personales, daños materiales, derroches y/o impacto al medio ambiente); se consideran aquellos que: Interrumpen el proceso normal de trabajo.

Accidente Leve: Suceso repentino en donde el accidentado después de haber recibido el tratamiento médico respectivo, debe volver máximo al día siguiente a sus labores habituales.

Atmósfera Peligrosa: Ambiente donde existe deficiencia o incremento de oxígeno (menor a 19.5% o mayor a 23%), concentración de gases tóxicos inmediatamente peligrosos para la vida o la salud, o presencia de vapores o gases inflamables en valores por encima del límite de inflamabilidad.

Brigada o Equipo de Emergencia: Equipo organizado de trabajadores que tienen entrenamiento teórico y práctico en las técnicas o protocolos para gestionar emergencias.

Capacitación: Proceso mediante el cual se contribuye al desarrollo del conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes positivas en beneficio del trabajador, de la Compañía y Empresa Contratista.

Causas de los Accidentes: Criterios que permiten comprender las razones por las cuales ocurre un accidente. Se dividen en: Falta de Control, Causas Básicas y Causas Inmediatas.

Comisión de Salud Ocupacional– CSO: Órgano paritario integrado por representantes del empleador y de los trabajadores, nombrados para discutir y recomendar acciones en asuntos relacionados a la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, de acuerdo a los dispositivos legales vigentes.

Emergencia: Situación de peligro o desastre que requiere una acción inmediata y se presenta debido a factores naturales o como consecuencia de accidentes de trabajo.

Equipos Contra Incendio: Equipos utilizados para proteger las instalaciones contra un incendio, detectar un fuego en forma inmediata y extinguirlo.

Equipo de Protección Personal (EPP): Equipo diseñado para proteger a una persona de los peligros a la salud y seguridad que no pueden ser eliminados del área de trabajo. El EPP básico consta de: ropa de trabajo, casco, protectores auditivos y zapatos de seguridad.

TÍTULO III ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OPERACIONES O PROCESO

CAPÍTULO I EXTRACCIÓN Y TRASLADO DE MATERIALES DE LOS RÍOS

Artículo 8º. Es de carácter obligatorio el uso del casco protector de la cabeza, protectores auditivos (según lo determinado en la sonometría) y zapatos con punta reforzada durante la operación de la maquinaria por parte del trabajador, tanto operadores de maquinaria como inspectores o personal que este a menos de 3 metros de maquinaria industrial, así como es de acatamiento obligatorio el uso debido de todos los equipos de seguridad que así lo establezca el Departamento de Salud Ocupacional de la Municipalidad de San Carlos

Artículo 9º. Si el nivel del río creciera repentinamente, no se debe ingresar al cauce sin antes notificar y pedir autorización al encargado del área administrativa. Si este negara el permiso, es de obligación acatar dicha orden.

Artículo 10º. El jefe inmediato en el sitio deberá valorar previo a dar la autorización para ingresar al río crecido, si existe el riesgo de una cabeza de agua y o atrapamiento del operador y la maquinaria, en caso de haber riesgo se debe suspender la actividad.

Artículo 11º. Los materiales se deberán apilarlos de tal forma que no interfieran con:

- a). El funcionamiento apropiado de las máquinas u otros equipos.
- b). Los lugares de tránsito de personal y vehículos.

Artículo 12º. No se debe recargar los camiones. Puede originar caídas de productos y ocasionar lesiones a los cargadores.

Artículo 13º. Los operadores de las vagonetas deberán colocar la lona de la vagoneta antes de salir, se debe contar con sistema automático para este fin.

Artículo 14º. No se deberá usar las zonas de almacenamiento y apilamiento como lugar de descanso.

Artículo 15º. Las vagonetas deberán ser operadas sin sobrecargar sus góndolas, ni utilizarse para transportar personas; una vez terminado su uso, estas deberán colocarse en lugares donde no dificulten el tránsito del personal.

Artículo 16º. En el caso de que la maquinaria viaje sobre el dique, se debe tener el cuidado necesario de no orillarse mucho, para evitar que la maquinaria se vuelque.

Artículo 17º. Antes de iniciar las labores con vagonetas, excavadoras y otra maquinaria pesada se deberá:

- a) Revisar si existen fugas de aceite.
- b) Revisar el sistema de freno.
- c) Verificar el estado del sistema de elevación, proyección y basculación de uñas.
- d) Chequear el estado de las llantas.

Artículo 18º. Antes de parquear la maquinaria o realizar un retroceso el mismo no se podrá ejecutar la maniobra hasta que tenga a todos los compañeros de área a la vista, para evitar aplastamientos y o atropellos.

Artículo 19º. En el caso de que se observe cualquier anomalía en los equipos hidráulicos, se deberá notificar de inmediato al encargado de Mantenimiento por escrito. Está prohibido usar dichos equipos.

CAPÍTULO II TRABAJOS EN ALTURAS y CONFINADOS

Artículo 20º. Todo colaborador que desarrolle actividades en alturas (más 1.80m) deberá hacer uso de los equipos de protección correspondientes como, arnés, líneas de vida, punto de anclaje y casco y en caso de requerirse por las condiciones de la estructura, se colocará andamios.

Artículo 21º. Antes de iniciar trabajos en alturas deberán revisar todos los equipos y ajustarlos a sus condiciones antropométricas.

Artículo 22º. No deberán realizar trabajos en alturas o confinados colaboradores que padezcan enfermedades crónicas y que no estén controlados médicamente.

Artículo 23º Todo colaborador que desarrolle actividades en confinamientos deberá hacer uso de los equipos de protección correspondientes como, arnés, líneas de vida y punto de anclaje, asimismo deben verificar previo las atmósferas de trabajo.

Artículo 24º Siempre que se realicen trabajos en alturas o confinados, este se debe de ejecutar mínimo en parejas, por si se requiere realizar un rescate de emergencia por suspensión.

Artículo 25º Todo colaborador que desarrolle actividades en confinamientos y alturas deberá estar capacitado en este tema previamente por el Departamento de Salud Ocupacional o bien tener la certificación de trabajador calificado.

CAPÍTULO III

Artículo 26º. En los ambientes de oficinas deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

- a) No deben dejarse abiertas las gavetas de los escritorios o armarios, porque constituyen un serio peligro de colisión o tropiezo. Se debe tener cuidado al cerrar una gaveta a fin de no aprisionarse los dedos.
- b) Se debe tener especial cuidado al sacar alfileres o grampas, a fin de no pincharse.

Todos los tipos de sujetadores deben ser usados con cuidado.

- c) Los cordones de las máquinas eléctricas deben encontrarse en perfectas condiciones y deben colocarse en forma visible cuando se están usando los equipos, a fin de evitar tropiezos para los que pasen cerca. No se debe desenchufar jalando del cordón.
- d) En caso de existir muebles defectuosos (sillas, escritorios, etc.), se debe de notificar por escrito a Servicios Generales para su reparación o cambio, en vista del peligro que representan.
- e) Se debe evitar sobrecargar las gavetas superiores de los archivadores y dejar vacías las inferiores.
- f) Cuando se traslade alguna cosa o paquete debe tenerse cuidado de no obstaculizar la vista. Fijarse por donde se camina, a fin de evitar accidentes.
- g) Cada área de trabajo deberá mantenerse en estricto estado de orden según sea el área o la función que desempeñan.
- h) En las áreas de archivo no se deberán colocar cajas en la parte superior de las mismas, ya que estos pueden desprenderse durante sismos, o causar lesiones al tratar de bajarlas.
- i) Se debe velar por la colocación de implementos livianos en la parte superior de los archivos y los más pesados en las partes inferiores
- j) No colocar objetos, sillas o similares en las cercanías del ascensor.

Artículo 27º. Todo trabajador administrativo tiene la obligación de mantener su ambiente de trabajo en condiciones de orden y limpieza.

Artículo 28º. Está prohibido fumar o prender fuego en los interiores de ambientes administrativos de la Institución.

Artículo 29º. Está prohibido tratar de reparar máquinas o artefactos de uso administrativo deteriorados o con fallas eléctricas o mecánicas. En este caso se solicitará su reparación al encargado de Mantenimiento que corresponda.

Artículo 30º. Los muebles y enseres serán dispuestos y distribuidos de modo que permitan mantener pasillos amplios orientados hacia la salida. Los armarios y estantes estarán asegurados a fin de evitar su caída en caso de sismos.

Artículo 31º. Debe evitarse colocar objetos sobre el borde de las ventanas o de los archivadores, ya que pueden caerse y causar daños personales.

Artículo 32º. No se deberá obstaculizar, dejar fuera de funcionamiento ni dificultar la visibilidad de los equipos de emergencias (extintores, luces de emergencias, férulas, botiquines) ni de señales de evacuación.

Artículo 33º. En caso de requerir equipo informático ergonómica específico o especial, deberán solicitarlo a la unidad de Salud Ocupacional con la respectiva referencia médica.

Artículo 34º. No deben arrojarse en los cestos de papeles, los trapos con aceite, botellas, vidrios u hojas de navajas.

Artículo 35º. Al bajar o subir las gradas realizarlo por el lado derecho de modo que, si se presenta una emergencia, se realicen las evacuaciones y rescates de manera oportuna, Así mismo evitar el uso del celular al usar las gradas.

TÍTULO VI ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN LOS SERVICIOS Y ACTIVIDADES CONEXAS

CAPÍTULO I INGRESO Y CIRCULACIÓN POR LAS INSTALACIONES

Artículo 36º. Medidas de seguridad para el ingreso a las instalaciones del plantel Municipal, Relleno Municipal, Tajos y demás áreas industriales:

Estará supeditado a la normativa legal interna existente.

1. El ingreso a las instalaciones o áreas reservadas o que impliquen riesgo, está restringido a las personas ajenas a la actividad, y sólo previa autorización de las jefaturas respectivas.
2. Para transitar por las instalaciones se podrá hacer solamente en las zonas seguras debidamente identificadas, en caso de ingreso a áreas de mayor riesgo es obligatorio el uso de los equipos de protección personal establecidos como zapatos de seguridad, casco y chalecos reflectivos.
3. Se suministrará en todas las casetillas del guarda EPP, especial para visitas.

Artículo 37º. Medidas de seguridad para el tránsito de vehículos y peatones dentro de las instalaciones municipales:

1. La velocidad máxima de circulación no debe exceder los 25 Km/hora.
2. Se debe respetar los avisos, señales de tránsito y caminos peatonales demarcados.
3. La prioridad de paso la tendrá siempre el peatón sobre cualquier vehículo.
4. Los vehículos que ingresen a las instalaciones, solo transitarán y se parquearán en las zonas autorizadas y no entorpecerán la circulación de otros vehículos, materiales y personas.
5. Serán consideradas áreas de acceso restringido todas aquellas que así sean determinadas por parte del Departamento de Salud Ocupacional de la Municipalidad de San Carlos, debiendo contar con las rotulaciones correspondientes.

CAPÍTULO II INSTALACIONES Y SU MANTENIMIENTO

Artículo 38º. Medidas de seguridad en las edificaciones:

1. Las edificaciones deben reunir las condiciones de seguridad que permitan proteger al personal y propiedades.
2. Debe establecerse un programa de mantenimiento anual de edificaciones e implementarse en los tiempos especificados.

3. Toda mejora o modificación debe ser realizada tomando en cuenta las recomendaciones de los especialistas y no debe afectar las condiciones de seguridad de las mismas, además debe ser registrada en los planos, para mantenerlos debidamente actualizados.
4. La construcción de nuevas edificaciones debe cumplir con lo estipulado en el Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos, la normativa legal vigente, así como cualquier otra normativa nacional legal vigente referente a edificaciones y otros relacionados a la salud y seguridad.
5. Se realizará inspecciones periódicas a las instalaciones y estructuras para verificar que se encuentran en condiciones seguras.
6. Si se efectúan trabajos y maniobras peligrosas en zonas de permanencia o tránsito de personas y vehículos, se señalizará el área comprometida y las rutas de circulación alternas, manteniendo esta disposición inclusive en la apertura de caminos o reparación de vías.

Artículo 39º. Toda trinchera, zanja u otra excavación abierta, estará:

1. Debidamente cercada, a fin de evitar que las personas puedan caer dentro de ella.
2. Correctamente señalizada, de forma que pueda ser identificada fácilmente de día o de noche.

Artículo 40 º. Medidas de seguridad en la iluminación artificial o natural:

1. Los niveles de iluminación y visibilidad deben estar de acuerdo a los dispositivos legales vigentes, disponibles y mantenidos en operación en todo ambiente de trabajo inclusive labores de campo.
2. Se debe suministrar iluminación artificial cuando la natural sea insuficiente. Las ventanas y tragaluces deben mantenerse limpios.
3. La iluminación artificial tendrá una intensidad adecuada, uniforme y distribuida de manera que cada máquina, equipo o área de trabajo, estén debidamente iluminados y no proyecten sombras o produzcan deslumbramientos.
4. Se dispondrá de iluminación de emergencia en las oficinas, cuartos de control, talleres, y almacenes cuando no se cuente con planta eléctrica.
5. En las áreas donde se realicen labores de mantenimiento o reparación, se dispondrá de una iluminación adecuada, que no origine riesgos adicionales a los existentes.
6. Todos los accesorios, interruptores y luminarias deben estar en buenas condiciones de funcionamiento. Cualquier defecto debe ser reportado para su debida corrección al área de Servicios Generales.

Artículo 41.- Cada trabajador es responsable de su pulcritud y vestimenta conforme lo establece la normativa interna y disposiciones que emita la Municipalidad de San Carlos.

1. El personal debe procurar mantener su ropa de trabajo y la de uso personal en perfectas condiciones de higiene.
2. Cuando la administración suministre uniformes estos serán de uso obligatorio, en caso de incumplimiento se realizará la llamada de atención correspondiente.

Artículo 42º. Medidas de seguridad en el orden y limpieza:

1. El personal debe mantener hábitos de orden y limpieza, antes, durante y después de su labor.

2. Todo trabajo de mantenimiento y reparación debe realizarse en forma ordenada y segura. Cada área será responsable del orden, limpieza y eliminación de sus desechos de los lugares designados, de las instalaciones y trabajos a su cargo.
3. En todas las áreas de trabajo se cumplirán las siguientes prácticas:
 - a. Guardar los líquidos inflamables en estantes metálicos ubicados en lugares ventilados;
 - b. Evitar obstruir pasadizos, ascensor y rutas de evacuación.
4. No se deberá escribir, rayar o dibujar en las paredes, puertas y muebles.

Artículo 43º. Medidas de seguridad en el manejo de los desechos:

1. Los riesgos asociados con los desechos deben ser identificados y clasificados adecuadamente.
2. Debe evaluarse los riesgos de derrame durante la manipulación de los desechos y tomarse acciones correctivas al respecto.
3. Los contenedores de chatarra y basura deben ser del material y tamaño adecuados, debiendo tener tapa cuando sea necesario, disponibles en cantidad suficiente y estratégicamente ubicados.
4. Los lugares autorizados para disponer los desechos deben estar identificados y señalizados.
5. Se debe seguir los lineamientos del Departamento de Gestión Ambiental.
6. Se debe capacitar al personal en la manipulación, clasificación y disposición final de los desechos.
7. En caso de los residuos especiales, se debe hacer uso del EPP para su clasificación y disposición.

Artículo 44º. Los vehículos sean estos motorizados o manuales deben ser estacionados en lugares asignados para ello, debiendo el operador cerciorarse que el piso se encuentra debidamente nivelado, quedando prohibido detenerse en rampas o desniveles.

Artículo 45º. Medidas de seguridad en las herramientas manuales y portátiles:

1. Deben emplearse estrictamente para los fines que fueron construidas;
2. En caso de encontrarse en mal estado deben ser retirados para su reparación o eliminación.
3. Debe tenerse cuidado en almacenar, portar y manipular herramientas cortantes, con filos y puntas agudas para evitar lesiones al personal.
4. Los mangos y agarraderas de las herramientas se mantendrán en buen estado de conservación y firmemente asegurados evitando que las cabezas o los mangos puedan salir despedidos.
5. Deben estar almacenadas correctamente sin generar riesgos adicionales como filos salientes, posición inestable, etc.; si se ubican en cajas de herramientas, estantes o soportes deben encontrarse en orden.
6. Se debe trabajar siempre con las herramientas limpias, libres de aceite, barro, grasa u otros elementos que puedan dificultar su normal funcionamiento y uso.
7. El uso de tubos, barras u otros elementos con el fin de extender o aumentar el brazo de palanca de las herramientas manuales no debe crear riesgos adicionales.
8. Debe utilizarse el equipo de protección personal adecuado, cuando se emplee herramientas manuales que generen proyección de partículas, como martillos, cinceles, barretas, etc, como mono gafas y guantes especiales.

9. Debe colocarse letreros de seguridad en sitios visibles de las instalaciones de trabajo, que informen los riesgos presentes en el uso de las herramientas manuales y las medidas preventivas

Artículo 46º. Medidas de seguridad en los interruptores eléctricos principales:

1. Los tableros de interruptores principales deben estar identificados en la parte frontal de acuerdo al código de colores.
2. La maniobra de apertura y/o cierre de un interruptor principal debe ser efectuado por personal autorizado;
3. Los diagramas de instalación de tuberías deben estar disponibles y actualizados en los lugares designados.

CAPÍTULO III PROTECCIÓN MECÁNICA

Artículo 47º. Medidas de seguridad en los resguardos (guardas o protectores) para evitar los riesgos asociados a máquinas y partes en movimiento:

1. Los resguardos deben cumplir los siguientes requisitos:
 - a. Prevenir el contacto, de alguna parte del cuerpo con las partes móviles peligrosas.
 - b. Deben estar asegurados, no debe ser fácil de quitar o alterar; hecho de material resistente.
 - c. Proteger contra objetos que caigan, dentro de las partes móviles y salgan proyectados.
 - d. No crear nuevos peligros, como superficies irregulares o cortantes.
 - e. No crear interferencias, como permitir engrasar el equipo sin quitar los resguardos.
2. Las máquinas que no pueden ser resguardadas adecuadamente deben estar en un lugar encerrado.
3. Deben protegerse todos los extremos de ejes y engranajes.
4. Deben ser diseñados para fácil remoción y reemplazo, y mantenidos en buenas condiciones.
5. Después de cada trabajo de revisión o mantenimiento de los equipos y maquinarias, los resguardos serán re-puestos antes del arranque. El jefe del área no recibirá la máquina hasta no haberse restituido los resguardos y dispositivos de seguridad originales.
6. Los trabajadores informarán a jefe inmediato, los defectos, deficiencias o ausencia de los resguardos de seguridad, para tomar la acción correctiva respectiva.

CAPÍTULO IV MEDIDAS DE SEGURIDAD CON VEHÍCULOS y MOTORIZADOS

Artículo 48º. Medidas de seguridad con los vehículos:

1. Se debe identificar, evaluar y administrar los riesgos asociados con los vehículos.
2. Todos los conductores deben ser capacitados en forma específica en los diferentes tipos de vehículos a operar.
3. Antes de utilizarlos debe realizarse una inspección de seguridad, comunicando cualquier defecto a su superior inmediato, para proceder a su corrección.

4. Deben estar en buenas condiciones y cumplir las especificaciones establecidas en las disposiciones internas.
5. Deben ser inspeccionados y mantenidos periódicamente; debe cumplirse el programa de mantenimiento preventivo de los vehículos y mantenerse actualizados los registros.
6. Los dispositivos de seguridad (extintor, triángulo o cono, linterna, alarma de retroceso, cinturón de seguridad), herramientas y equipos de reparación de emergencia (gata, llave de ruedas, llanta de repuesto), deben mantenerse en perfectas condiciones y disponibles en cada unidad.
7. Se debe supervisar el estilo de manejo de los conductores.
8. Se prohíbe transportar personal en vehículos no diseñados para tal fin, en las tolvas o junto con carga y materiales.
9. Nunca se deben sobrepasar las velocidades demarcadas en las carreteras.
10. Siempre se debe hacer uso de los cinturones de seguridad, inclusive los acompañantes.
11. Nunca se debe hacer uso del celular para escribir mientras se conduce, para llamadas se debe utilizar el dispositivo para celular llamado "manos libres".
12. Se debe velar por tener la licencia con fecha vigente.

Artículo 49º. Medidas de seguridad de los operadores de vehículos pesados:

1. Los vehículos pesados serán operados solamente por personal capacitado y autorizado; asimismo serán controlados cuando no se encuentren en funcionamiento.
2. Deben conocer y observar los límites de seguridad de carga del equipo, exhibiéndose en la cabina una cartilla con los niveles de carga permitidos.
3. Es obligatorio el uso durante la jornada de trabajo del EPP recomendado, incluyendo los cinturones de seguridad instalados en los vehículos.
4. Deben comunicar a su jefe inmediato, cualquier condición insegura del vehículo, de la carretera o zona de trabajo.
5. Nunca deberá bajar o subir de la máquina en movimiento.
6. Antes arrancar el vehículo, deberá verificar y estar seguro que todos los controles de operar estén en posición neutra.
7. Deberá mantener los peldaños y pisos del vehículo limpios de grasas, aceite o barro, para evitar posibles resbalones.
8. Se prohíbe tomar refugio de sol o de lluvia debajo o cerca de los vehículos pesados.
9. Antes de hacer reparaciones, servicio o abastecerse de combustible, el operador deberá siempre apagar el motor del vehículo.

Artículo 50º. Medidas de seguridad de los operadores de motocicletas

1. Los vehículos serán operados solamente por personal capacitado y autorizado.
2. Deben conocer y observar los límites de velocidad y nunca sobre pasar los mismos
3. Es obligatorio el uso del EPP recomendado durante la jornada de trabajo, incluyendo las rodilleras y coderas.

Artículo 51º. Del estacionamiento:

1. No debe dejarse estacionados los vehículos con el motor funcionando.
2. Se prohíbe estacionar los vehículos livianos en zonas no autorizadas del plantel y donde operen vehículos pesados, para evitar ingresar en el ángulo o zona ciega del equipo.
3. Se deben estacionar los vehículos en posición de salida, siempre corroborando en el retroceso que no hayan personas atrás que puedan ser atropelladas.

CAPÍTULO V PROTECCIÓN ELÉCTRICA

Artículo 52º. Funciones de mantenimiento de instalaciones eléctricas relacionadas a la salud y seguridad:

1. Establecer los procedimientos y disposiciones preventivas, en toda actividad relacionada con la construcción, maniobras, mantenimiento y reparación de las instalaciones según lo establecido por el departamento de Salud Ocupacional
2. Realizar capacitaciones periódicas en referencia al riesgo eléctrico las formas seguras de trabajo, será el jefe inmediato el responsable de garantizarla ejecución de estas.

Artículo 53º. Medidas de seguridad en las instalaciones y equipos eléctricos:

1. Las instalaciones eléctricas a la intemperie deben:
 - a. Tener una protección mínima
 - b. Debidamente aisladas para que no existan partes activas expuestas.
3. Todo cableado debe realizarse de acuerdo a las especificaciones técnicas establecidas; debe evitarse la presencia de cables sueltos o instalaciones temporales inseguras que puedan causar accidentes o incendio por cortocircuito.
4. En el programa de mantenimiento debe considerarse la inspección de interruptores, enchufes, empalmes, cajas de paso, cajas de fusibles o tableros de distribución.

Artículo 54º. Medidas de seguridad en el mantenimiento y/o reparación de máquina o equipos eléctricos:

1. Será realizado por personal autorizado, capacitado y con el EPP adecuado.
2. Verificar la ausencia de tensión en todo equipo o circuito eléctrico antes de realizar estos trabajos.
3. En casos donde sea necesario realizar trabajos con tensión, se realizarán con presencia permanente del jefe responsable, tomando en consideración todas las medidas de seguridad necesarias.
4. Las maniobras de conexión, desconexión y puesta a tierra en las llegadas de alimentación de la empresa distribuidora de energía serán realizados por su personal en presencia del electricista subcontratado. Estas maniobras serán previamente coordinadas por las partes involucradas.

Artículo 55º. El trabajador a cargo de un trabajo deberá estar entrenado y familiarizado con las prácticas de trabajo relativas a la seguridad y otros requisitos relativos a la seguridad que correspondan a sus respectivas asignaciones de trabajo.

Las charlas deben de cubrir por lo menos los temas siguientes: peligro relacionados al trabajo, instructivos de trabajo involucrado, precauciones especiales, controles de fuente de energía y necesidad de equipo de protección personal. En caso el trabajo u

operaciones realizarse durante el día o turno de trabajo son repetitivas y similares, deberán efectuarse al menos una charla en explicación del trabajo antes del inicio del primer trabajo.

CAPÍTULO VI ACCIDENTE DE TRABAJO

Artículo 56º. La Comisión de Salud Ocupacional, según lo establecido en el Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, del Consejo de Salud Ocupacional:

1. Verificará permanentemente las condiciones y prácticas de trabajo con la finalidad de corregir todos los posibles causales de accidentes y siniestros que puedan dañar al personal, material, maquinaria, equipo, proceso productivo, producto terminado y medio ambiente.
2. La responsabilidad de la Comisión de Salud Ocupacional no releva la responsabilidad de cada área en cumplir y hacer cumplir la normatividad vigente, advertir, enseñar y corregir toda condición o acto que pueda desencadenar un accidente o siniestro, debiendo considerarse que éstos no son producto de azar, sino de una causalidad objetiva que puede y debe prevenirse y controlarse.
3. Cumplir con todo lo estipulado en el Reglamento de Comisiones y Oficinas o Departamentos de Salud Ocupacional, del Consejo de Salud Ocupacional

Artículo 57º. Medidas generales en caso de la ocurrencia de accidentes, se aplicará el método **PAS (Protegerse, Avisar, Socorrer):**

- 1. PROTEGERSE.** Verificar si las condiciones son seguras para auxiliar a la víctima.
- 2. AVISAR.** Se avisa al 911, el cual procederá a ejecutar el PLAN DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD. La Información a dar es la siguiente:
 - a. Tipo de accidente: Caída de persona, caída de materiales, accidente de tránsito, descarga eléctrica, golpe contra estructura metálica, etc.
 - b. Número de personas lesionadas.
 - c. Lesiones que presentan: Herida, contusión, quemadura, fractura, hemorragia, etc.; y
 - d. Ubicación exacta.
- 3. SOCORRER:**
 - a. Si hay lesionados dar los primeros auxilios (A Vías aéreas – estado de conciencia; B Respiración; C Circulación – heridas).
 - b. Si hay fuego apagarlo (A Ubicar el extintor más cercano; B Probarlo en el sitio; C Acercarse a favor del viento y barrer a la base del fuego en forma de abanico).
- 4. Dentro de los factores técnicos se tomarán en cuenta lo siguiente:**
 - a. Agente u objeto defectuoso relacionados por los accidentes.
 - b. La parte del agente que produce el accidente.
 - c. Las condiciones físicas y mecánicas que contribuyeron a que ocurriera el accidente.
- 5. Los factores humanos:** son las omisiones o faltas a un método de trabajo establecido, por parte del trabajador ya sea por negligencia o por una característica mental o física del individuo, dentro de éstos casos se tomarán en cuenta:
 - a. Operar sin permiso.
 - b. Trabajar en máquinas a velocidades inseguras.
 - c. Usar equipos inseguros, usar las manos en lugar del equipo o herramienta.
 - d. Realizar labores de mantenimiento con equipos funcionando.
 - e. Distraer a un compañero de trabajo.

Artículo 58º. Accidentes de Trabajo:

1. Todo accidente de Trabajo por leve que sea o se considere, deberá ser comunicado por el implicado de inmediato Jefe inmediato; a más tardar antes del término de la jornada en que ocurrió.

El Jefe Inmediato deberá comunica del hecho inmediatamente al Departamento de Salud Ocupacional, para que se inicie la investigación. En caso de una enfermedad o dolencia se trasladará al enfermo a EBAIS o el centro asistencial más cercano.

2. Dentro de las 24 horas de ocurrido el incidente, el jefe responsable, deberá presentar a la oficina de Salud Ocupacional informe preliminar de investigación, sin esta boleta no se harán remisiones al INS.

3. Una vez realizada la investigación y el reporte, se enviará para valoración al INS, concedida la incapacidad el trabajador deberá apegarse a lo establecidos en los artículos 233 y 218 del Código de Trabajo, así mismo lo establecido en el artículo 05 del Reglamento sobre “ Disposiciones para el otorgamiento de Incapacidades del INS”

Artículo 59º. La Investigación de accidente se llevará a cabo acatando las siguientes disposiciones:

1. La Comisión de SO en cada reunión revisará las estadísticas de accidentes y las acciones tomadas.

2. El Jefe de Área deberá disponer una investigación del mismo dentro de los 24hrs. de ocurrido los hechos en el Formato de Investigación de Accidentes e Incidentes; donde estarán las medidas correctivas para evitar su repetición. En caso lo disponga los dispositivos legales vigentes, el informe será también remitido a las autoridades competentes, la cual se entregará a la Jefatura de Salud Ocupacional y a la CSO.

3. Todos los incidentes serán registrados para efectos estadísticos.

Artículo 60º. Accidentes de Trabajo Intinere (accidentes de trayecto a la casa-Trabajo-Casa):

1. Todo accidente de Trabajo en el trayecto, deberá ser comunicado por el implicado de inmediato Jefe inmediato.

El Jefe Inmediato deberá comunica del hecho inmediatamente al Departamento de Salud Ocupacional, para que se inicie la investigación.

2. Dentro de las 24 horas de ocurrido el incidente, el jefe responsable, deberá presentar a la oficina de Salud Ocupacional informe preliminar de investigación, sin esta boleta no se harán remisiones al INS.

3. A la boleta de Investigación de accidente el trabajador deberá adjuntar parte de tránsito, copia de bitácora de Cruz Roja o Fuerza Publica

4. Una vez realizada la investigación y el reporte, se enviará para valoración al INS, concedida la incapacidad el trabajador deberá apegarse a lo establecidos en los artículos 233 y 218 del Código de Trabajo, así mismo lo establecido en el artículo 05 del Reglamento sobre “ Disposiciones para el otorgamiento de Incapacidades del INS”

4. Quedan exentos los accidentes del trayecto cuando el trabajador se haya desviado por motivos personales, no sea la ruta habitual, el tiempo de ocurrencia no sea prudencial, no cumpla con todos los términos legales en caso de los accidentes de tránsito y o no se presenten las evidencias correspondientes.

TÍTULO VII PREPARACIÓN Y RESPUESTA PARA CASOS DE EMERGENCIA

CAPÍTULO I MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

Artículo 61º. Medidas generales como medidas de prevención de incendio:

1. Es obligatorio acatar los avisos de seguridad y cumplir las normas y procedimientos establecidos para controlar los riesgos de incendio, así como para actuar en caso de emergencia. Se instalarán avisos: No fumar, No hacer llamas abiertas cerca de sustancias inflamables y productos de fácil combustión.
2. Deberá mantenerse las áreas de trabajo limpias y ordenadas como primera medida de prevención de incendios, así mismo no deberá sobre cargar los toma corrientes.
3. Los recipientes que han contenido hidrocarburos o gases, deberán ser previamente des-gasificados.
4. Cualquier trabajador de la empresa que detecta un incendio, procederá de la forma siguiente: Dar la alarma a sus compañeros de trabajo, comunicar a vigilancia, comunicar a la brigada contra incendios, ubicar el extintor y actuar de inmediato hasta que llegue el apoyo.

Nota: Si no sabe manipular el extintor, solamente de la alarma y retírese.

5. Evacuar el área de manera ordenada con dirección a la puerta de salida más cercana.

CAPÍTULO II MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 62º. De acuerdo a la evaluación de riesgos de incendio se deberá contar con:

1. El equipo contra incendios suficiente y adecuado para la detección, control y extinción de incendios, el cual deberá ser periódicamente inspeccionado y probado, llevándose un registro y control.
2. En caso para los incendios de B y C no se usará agua, se usarán los extintores portátiles.

Artículo 63º. Responsabilidades y obligaciones del personal en general:

1. Es una obligación reportar el uso de un extintor; no debe guardarse descargado o dejarlo fuera de su sitio. No acatar esta disposición será considerado una falta grave.
2. Mantener a la mano como mínimo un extintor cuando se efectúe un trabajo en caliente.
3. Tomar conocimiento de la ubicación y empleo adecuado de los extintores

TÍTULO IX PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR

CAPÍTULO I. EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

Artículo 64º. Los equipos de protección deberán ser devueltos por el personal a bodega una vez que estos hayan cumplido su vida útil, en caso de no hacerlo se les realizara el cobro respectivo y la amonestación correspondiente.

Artículo 65º. Todos los equipos de protección se sustituirán de manera inmediata cuando estos hayan cumplido su vida útil, será responsabilidad del trabajador coordinar con el jefe inmediato para que este solicite el cambio.

Artículo 66º. Se considera parte de los equipos de protección personal los chalecos anti balas y por el riesgo asociado a las labores de seguridad, policía y tránsito, los mismos deberán usar el mismo durante toda su jornada laboral.

CAPÍTULO II. CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL

Artículo 67º. Que el artículo 72 incisos c) del Código de Trabajo, prohíbe trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.

Artículo 68º. En caso de que sea evidente que un trabajador se presente a laborar en estado de embriaguez o bajo los efectos de alguna droga, y esto afecte su desempeño en las obligaciones del Código de Trabajo, la institución le realizará a un examen de sangre fehaciente que determine sin lugar a dudas que en ese momento el trabajador estaba laborando en condición drogado o tomado.

Artículo 69º. En caso de que el trabajador padezca una adicción, la Municipalidad deberá proponerle una rehabilitación a la cual el trabajador deberá dar su consentimiento, con el fin de que supere este problema.

Artículo 70º. Si el trabajador no acepta la rehabilitación, el patrono no estará obligado a lo imposible, en cuyo caso podrá proceder con el despido sin responsabilidad patronal siempre que ese trabajador asista a laborar drogado o tomado.

Artículo 71º. Todo funcionario que se encuentre bajo un tratamiento médico que incluya derivados de estupefacientes, psicotrópicos o drogas en general que tengan efectos estimulantes, depresores o narcóticos que de cualquier forma, luego de ser introducida en el cuerpo pueda modificar una o varias de sus funciones, deberá de informar inmediatamente y por escrito a su jefe de Departamento, a la Dirección General y a salud Ocupacional, junto con el documento original del médico que autoriza el consumo de la sustancia, así como la enfermedad que se está tratando y la cantidad que se debe de consumir diariamente. Lo anterior, para que se incluya dicha información en el expediente médico del funcionario, misma que será confidencial y de uso exclusivo para efectos médicos.

Artículo 72º. Serán consideradas como sustancias prohibidas para los efectos del presente Reglamento de Seguridad e Higiene de la Municipalidad de San Carlos la cocaína y derivados, cannabinoides, opiáceos, alcohol y anfetaminas-metanfetaminas, LSD, PCP y cualquier otra droga de uso prohibido que se requiera controlar.

Artículo 73º.- Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta. Esta publicación se realiza de conformidad con el artículo 43 del Código Municipal para efectos de eficacia.

Acuerdo XX artículo XXX, de la sesión ordinaria XX, celebrada por el Concejo Municipal de la Municipalidad de San Carlos.

2 A sí mismo autorizar a la Administración Municipal publicar por primera vez como Proyecto de Reglamento y transcurrido el plazo de Ley sino existen objeciones publíquese por segunda vez como Reglamento.

Votación unánime. ACUERDO DEFINITIVAMENTE APROBADO.

Ana Patricia Solís Rojas. Secretaria del Concejo Municipal.—1 vez.—(IN2019341335).