

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República Dominicana establece en su artículo 142 que: *“El Estatuto de la Función Pública es un régimen de derecho público basado en el mérito y la profesionalización para una gestión eficiente y el cumplimiento de las funciones esenciales del Estado. Dicho Estatuto determinará la forma de ingreso, ascenso, evaluación del desempeño, permanencia y separación del servidor público de sus funciones.”*

CONSIDERANDO: Que la Ley General de Salud, Núm. 42-01 del 8 de marzo de 2001, en el libro tercero, Título I del Artículo 90, establece que los recursos humanos en salud constituyen la base fundamental del Sistema Nacional de Servicios de Salud. En consecuencia, se declara su formación, capacitación y sus incentivos laborales como prioridades, para que el mismo ofrezca respuestas adecuadas a las necesidades de salud de la población.

CONSIDERANDO: Que la ley Núm. 41-08, del 16 de enero del 2008, de Función Pública, contempla la creación y desarrollo de sistemas de carreras especiales en aquellos sectores de la Administración Pública que por la naturaleza de sus funciones así lo requieran y en el párrafo I del Artículo 6 reconoce distintas carreras especiales, dentro de las que se encuentra la Sanitaria.

CONSIDERANDO: Que el nuevo Modelo de Atención en Salud tiene como una de sus características fundamentales el desarrollo del primer nivel de atención con alta capacidad resolutoria, necesita, para lograr el mayor nivel de salud posible en la población, que sean implementados sistemas de gestión de recursos humanos que garanticen un ejercicio profesional con alta calidad técnica y calidez humana, con estabilidad y alta motivación laboral, en un marco de actuación ética de los servidores.

CONSIDERANDO: Que en la República Dominicana se torna en una necesidad impostergable extender el proceso de profesionalización de la función pública hasta los Recursos Humanos en salud, procurando que en el Sistema Nacional de Salud se apliquen normas legales y reglamentarias especiales, acorde con las especificidades del sector y los nuevos modelos de gestión de los recursos humanos.

CONSIDERANDO: Que la ley Núm. 395-14 del 28 de agosto del 2014, de Carrera Especial Sanitaria, provee la base jurídica específica que permite desarrollar las normas reguladoras de las relaciones laborales entre los servidores públicos pertenecientes a la Carrera Sanitaria y el Estado.

VISTA: La Constitución de la República.

VISTA: La Ley Núm. 41-08, de Función Pública, del 16 de enero del año 2008, y sus Reglamentos de Aplicación.

VISTA: Ley General de Salud, Núm. 42-01, del 8 de marzo del 2001.

VISTA: la Ley de Regulación Salarial del Sector Público Dominicano, Núm. 105-13, del 6 de agosto del año 2013.

VISTA: La ley 6097 de Organización del Cuerpo Médico de los Hospitales.

VISTA: La Ley Núm. 395-04, del 28 de agosto del año 2014, sobre Carrera Especial Sanitaria.

VISTA: La Ley Núm. 123-15, del 12 de mayo del año 2015, que crea el Servicio Nacional de Salud.

VISTA: La Ley 397-19 del 1ro. De octubre de 2019, que crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales.

VISTO: El Decreto Núm. 732-04, del 3 de agosto del año 2004, que establece el Reglamento de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

VISTO: El Decreto 434-07, que establece el Reglamento General de los Centros Especializados de Atención en Salud de las Redes Públicas.

En el ejercicio de las facultades que me confiere el artículo 128 de la Constitución de la República, dicto el siguiente Decreto que aprueba el siguiente:

REGLAMENTO DE LA CARRERA ESPECIAL SANITARIA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I Objetivo, Principios y Conceptos Básicos

ARTICULO 1. Objetivo. El presente reglamento tiene por objeto desarrollar las normas reguladoras, los principios y los preceptos establecidos en la Ley Núm. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria, y establecer los procedimientos técnicos con miras a viabilizar la profesionalización, ingreso, evaluación, retribución, capacitación, estabilidad, promoción, desarrollo de los servidores públicos que pertenecen a la Carrera Sanitaria, así como a la gestión efectiva de las relaciones laborales entre las autoridades del sector salud y dicho personal.

ARTÍCULO 2. Principios. El ejercicio de la Carrera Sanitaria está regido por los principios rectores establecidos por la Ley Núm. 41-08 de Función Pública y sus reglamentos, por la Ley Núm. 42-01 General de Salud y por la Ley Núm. 395-14 de Carrera Sanitaria, así como por los siguientes:

- I. **Coordinación:** Pretende lograr la unidad de la actuación administrativa entre todos los órganos y entes que conforman el Sistema Nacional de Salud en la formulación

y aplicación de normas relativas a la gestión de los Recursos Humanos en Salud, y el Ministerio de Administración Pública.

2. **Ética:** Conjunto de principios y valores que rigen el accionar del ser humano, promoviendo comportamientos deseables; implica una serie de reglas a observar en la realización de sus actividades, teniendo como pilares de actuación el proceder de manera correcta en cualesquiera de las circunstancias que enfrente y el servicio a los demás.
3. **Transparencia:** Orienta que todos los procesos relacionados con la gestión de los recursos humanos en salud se lleven a cabo observando los criterios de máxima publicidad, acceso y rendición de cuentas, informando debida y oportunamente a los interesados de las decisiones que en torno a dicha gestión tomen las autoridades competentes
4. **Equidad retributiva:** Prescribe el principio universal de que, a trabajo igual en idénticas condiciones de capacidad, desempeño o antigüedad, corresponde siempre igual remuneración, cualesquiera que sean las personas que lo realicen, sin importar el género.
5. **Tutela administrativa:** Conjunto de facultades de control y supervigilancia otorgadas a instituciones públicas del Estado para velar por la orientación, eficacia, eficiencia y legalidad de la gestión de las entidades descentralizadas, cuyos objetivos programáticos les son afines.

ARTICULO 3. Conceptos básicos. Para los fines del presente reglamento y de todas las disposiciones y normativas que se deriven del presente reglamento, deberá entenderse por:

1. **Actividades Sanitarias:** Son el conjunto de acciones realizadas por profesionales de las ciencias de la salud en el marco de la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento o rehabilitación, que buscan fomentar, restaurar o mejorar la salud de las personas.
2. **Calidad:** La aplicación de conocimientos y capacidades de alto nivel científico-técnico, ético y calidez humana, en todos los procesos de trabajo, desde la planificación hasta la ejecución de actividades vinculadas directa o indirectamente a la salud, con niveles aceptables de efectividad, eficacia, eficiencia, confiabilidad y seguridad para los ciudadanos, las familias y la comunidad.
3. **Cargos de Confianza:** Son aquellos cargos ejercidos por personas calificadas por sus funciones de asesoramiento especial o la asistencia directa a los funcionarios de alto nivel, tales como ayudantes, asistentes asesores, entre otros.

4. **Cargos de libre nombramiento y remoción:** son los desempeñados por funcionarios o servidores públicos de alto nivel, ministros, vice ministros, directores nacionales, directores generales, sus equivalentes, y sub directores nacionales y generales.
5. **Carrera Administrativa General:** sistema cuya finalidad es proveer la eficiencia y eficacia de la gestión pública para cumplir los fines del Estado, garantizando la profesionalidad, la estabilidad y el desarrollo de los servidores públicos.
6. **Carrera Especial.** Es todo sistema de función pública profesional que, partiendo de la carrera administrativa general y de conformidad con la Ley Núm. 41-08 y sus reglamentos, se haya creado en un determinado ámbito o sector de la Administración Pública, cuyas condiciones o características peculiares impliquen que su función, actividad administrativa o servicio público sean típicas, por lo que requieren de normas y procesos especiales para la gestión del personal que lo conforma.
7. **Carrera Sanitaria.** Es el conjunto de normas diversas, con diferentes grados de formalización, que regulan el empleo público en salud y que establece las directrices de las relaciones laborales de los trabajadores de salud con las instituciones del sector, en un marco de actuación ética, tomando en consideración, además del derecho de los trabajadores, el reconocimiento del derecho a la salud de la población.
8. **Funciones Esenciales de Salud Pública:** son entendidas como las capacidades de las autoridades de salud, en todos los niveles institucionales y junto con la sociedad civil, para fortalecer los sistemas de salud y garantizar un ejercicio pleno del derecho a la salud, actuando sobre los factores de riesgo y los determinantes sociales que tienen un efecto en la salud de la población
9. **Gestión Sanitaria:** Es la administración y supervisión del funcionamiento óptimo de los centros de salud, desde la perspectiva de un profesional que ha sido certificado en el área de la salud.
10. **Recursos Humanos en salud:** Son todas las personas, de distintas profesiones y ocupaciones, que se forman y trabajan para mejorar la salud de la población en temas de rectoría, regulación, provisión, docencia, investigación, salud comunitaria y gestión sanitaria.
11. **Servidor público:** Persona que ejerce un cargo de la función pública, designado por autoridad competente.

12. Servidor Público de Estatuto Simplificado: Son funcionarios y servidores seleccionados para desempeñar tareas de servicios generales, de apoyo y oficios diversos.

13. Sistema Nacional de Salud: es el conjunto interrelacionado de elementos, mecanismos de integración, formas de financiamiento, provisión de servicios, recursos humanos y modelos de administración de las instituciones públicas y privadas, gubernamentales y no gubernamentales, legalmente constituidas y reglamentadas por el Estado, así como por los movimientos de la comunidad y las personas físicas o morales que realicen acciones de salud y cuya función principal sea atender, mediante servicios de carácter nacional o local, la salud de la población.

CAPITULO II

Ámbito de Aplicación, Exclusiones y Objetivos Específicos

ARTÍCULO 4. Ámbito de Aplicación. Las disposiciones y normas de este reglamento son aplicables a todos los Recursos Humanos de Salud que desarrollan funciones de rectoría, regulación, actividades sanitarias y funciones esenciales de salud pública en las instituciones públicas pertenecientes al gobierno central y en instituciones descentralizadas y autónomas, en las áreas de regulación, gestión clínica y administrativa, provisión, docencia, investigación y salud comunitaria, en todo el territorio nacional.

ARTICULO 5. Exclusiones. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación de este reglamento:

1. Recursos humanos en salud con cargos de libre nombramiento y remoción.
2. Recursos humanos en salud que son militares y policías.
3. Recursos humanos en salud que ejerzan cargos de confianza.
4. Recursos humanos en salud que desempeñan cargos administrativos que no correspondan al ámbito de la aplicación del presente reglamento.
5. Recursos humanos en salud de nacionalidad extranjera.
6. Los profesionales en formación con práctica en los establecimientos de salud.

Párrafo I. Los recursos humanos en salud que hayan estudiado en el extranjero, para ingresar a la carrera sanitaria deberán realizar previamente el procedimiento vigente de homologación y cumplir los requisitos de ingreso a la carrera sanitaria, según lo establecido en la Ley Núm. 395-14, de carrera Especial Sanitaria y en el presente reglamento.

ARTICULO 6. Objetivos Específicos. Los objetivos específicos de este reglamento son los siguientes:

- a) Desarrollar las normas, subsistemas técnicos y procedimientos relativos a la gestión de los Recursos Humanos en Salud.

- b) Viabilizar la aplicación de los derechos y obligaciones que rigen la relación de los recursos humanos de la salud con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y las demás instituciones del Sistema Nacional de Salud, según lo previsto en el marco legal del sector público y del sector salud.
- c) Impulsar el desarrollo profesional y contribuir a un mayor nivel de estabilidad laboral en el Sistema Nacional de Salud.
- d) Contribuir al fortalecimiento de los procesos de cambios en el Sistema Nacional de Salud, creando las condiciones que permitan satisfacer las necesidades de salud de la población.
- e) Contribuir al fortalecimiento de los procesos técnicos para elevar la calidad y la efectividad del trabajo en salud en los distintos ámbitos.
- f) Contribuir al acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud.

CAPITULO III

Administración del Sistema de Carrera Sanitaria

ARTICULO 7. Los órganos responsables de la administración del sistema de Carrera Especial Sanitaria son:

- 1. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en su condición de órgano rector del sector Salud.
- 2. El Ministerio de Administración Pública, como órgano rector del empleo público y regímenes especiales.
- 3. El Servicio Nacional de Salud, como ente operativo de la provisión de servicios públicos de salud.

Párrafo I. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social a través de la unidad de Desarrollo de Recursos Humanos en Salud, es responsable de trazar los lineamientos internos que aseguren el éxito en la implementación de la Carrera Sanitaria.

Párrafo II. Las Oficinas de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y del Servicio Nacional de Salud, son los órganos y unidades responsables de ejecutar, en sus ámbitos de competencia, los subsistemas técnicos de gestión de personal, con miras a la concreción de la Carrera Sanitaria.

Párrafo III. Tanto el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, como los órganos y unidades citados en el párrafo anterior, desarrollarán sus funciones en estrecha coordinación con el Ministerio de Administración Pública, en su rol de órgano rector y asesor del empleo público y del desarrollo de la carrera administrativa general y las carreras especiales.

Párrafo IV. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, previa aprobación del Ministerio de Administración Pública, dictará los instructivos con los procedimientos y las orientaciones técnicas necesarias para el buen funcionamiento del sistema de Carrera Sanitaria.

ARTICULO 8. A los fines de manejar los conflictos que surjan en los espacios de trabajo, las quejas, los reclamos o peticiones de los servidores de la Carrera Sanitaria y los acuerdos de conciliación a que se lleguen, se realizarán Comisiones de Personal de conformidad con lo establecido en los artículos 15, 16 y 17 de la Ley Núm. 41-08, de Función Pública.

ARTICULO 9. El Ministerio de Administración Pública velará porque los distintos órganos del Sistema de Carrera Sanitaria cumplan con las disposiciones contenidas en la Ley Núm. 41-08 y sus Reglamentos, así como también en la Ley Núm. 42-01, General de Salud, en la Ley Núm. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria y en la Ley Núm. 123-15, del Servicio Nacional de Salud, reglamento Núm. 434-07, que establece el Reglamento General de los Centros Especializados de Atención en Salud de las Redes Públicas.

TITULO II SUBSISTEMAS DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

CAPITULO I Clasificación y Valoración de los Cargos

ARTICULO 10. Definición. El cargo, de conformidad con el Decreto Núm. 527-09 que establece el Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial del sector público dominicano, se define como la unidad básica orientada a resultados y en base a competencias, que expresa la división del trabajo en cada unidad organizativa, establece además que su diseño y clasificación debe contener las atribuciones, actividades, funciones, responsabilidades y obligaciones específicas a ser cumplidas por una persona en una jornada normal de trabajo, orientadas a resultados y en base a competencias.

ARTICULO 11. La clasificación y valoración de cargos. Es el proceso mediante el cual se describen, se ordenan en forma jerárquica y se evalúan, tomando en cuenta la naturaleza de los mismos, la formación académica requerida, los tipos de tareas, deberes, obligaciones y los grados de dificultad para la ejecución de las tareas correspondientes, asignando valor a cada cargo en relación a la función y el nivel de responsabilidad.

ARTICULO 12. Los cargos de la Carrera Sanitaria estarán clasificados en tres grupos ocupacionales:

- a. Directivos
- b. Jefatura
- c. Básicos

PARRAFO I. Dichos grupos ocupacionales deben ser especificados y ordenados en un manual de cargos clasificados por categorías o clases de cargos, en función de las características diferenciales que presentan, según el nivel de complejidad que involucren, la ubicación en la estructura orgánica y el ámbito territorial en que se ejercen.

PARRAFO II. Lo dispuesto en el párrafo anterior es un criterio normativo en base al cual se realizará la planificación y la dotación de los recursos humanos, el diseño del sistema de retribución, el plan de capacitación, el plan para el desarrollo profesional y la evaluación del desempeño en el sistema de salud, todo conforme a los requerimientos y necesidades diferentes de cada categoría o clase de cargo de la Carrera Sanitaria.

ARTICULO 13. Las instituciones del sector salud cuyos recursos humanos están en el ámbito de la Carrera Sanitaria, deberán elaborar, con la asesoría del Ministerio de Administración Pública, el manual de cargos clasificados y valorados de la Carrera Sanitaria, a través de las áreas de Recursos Humanos, según los criterios establecidos en los artículos 20 al 23 del Decreto Núm. 527-09 y atendiendo a los perfiles según su naturaleza, complejidad, requerimientos académicos, responsabilidad, competencias, y otros.

ARTÍCULO 14. El diseño de puestos debe asegurar la profesionalización o certificación técnica del servidor a través de las instituciones competentes, debe estar vinculado a la dotación de recursos humanos y sus necesidades y definir el número de las plazas laborales necesarias, profesionales y técnicas.

ARTICULO 15. La dotación y el número de plazas de recursos humanos en salud requeridos para el primer nivel de atención se establecerán y modificarán de acuerdo al dimensionamiento definido en el modelo de atención vigente.

CAPITULO II

Planificación de Recursos Humanos en la Carrera Sanitaria

ARTICULO 16. Definición. Los planes de recursos humanos son instrumentos que integran los programas y actividades institucionales, definen la estructura de la organización con los cargos y las asignaciones de trabajo que fijan tareas o acciones determinadas dirigidas a las metas de la institución, según los define el artículo 16 del Decreto Núm. 527-09, que aprueba el Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Políticas Salarial.

ARTÍCULO 17. La detección de necesidades de recursos humanos de la red pública será realizada por el Servicio Nacional de Salud (SNS) en coordinación con el MISPAS, de acuerdo con los requerimientos del modelo de atención y de las necesidades identificadas. Las instituciones mencionadas deberán realizar las previsiones presupuestarias correspondientes para cubrir los recursos humanos existentes y el ingreso de nuevo personal.

ARTICULO 18. Con base en el sistema de clasificación y valoración de cargos, las Oficinas de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, del Servicio Nacional de Salud y de los demás instituciones públicas que integran el Sistema Nacional de Salud, en coordinación con las áreas institucionales de planificación, administración y finanzas, y con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, harán las previsiones de recursos humanos en la formulación del presupuesto del sector salud.

ARTICULO 19. Los procesos técnicos y metodológicos para la planificación de recursos humanos, deberán realizarse de manera coordinada entre las distintas unidades organizativas del sector salud, para identificar las necesidades y determinar las brechas de dotación de recursos humanos para la Carrera Sanitaria, atendiendo a criterios demográficos, geográficos, socioeconómicos, epidemiológicos, culturales, de infraestructura, y otros requerimientos según el modelo de atención en salud.

ARTICULO 20. Para estos efectos, el Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud contendrá los componentes establecidos en el artículo 9 de la Ley Núm. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria.

ARTICULO 21. Además, la planificación de los recursos humanos en salud deberá hacerse tomando en cuenta el análisis de la situación en salud, el perfil epidemiológico y especialmente los requerimientos y brechas que se identifiquen en la gestión del sistema de salud y la prestación del servicio, por lo que deberá contener los siguientes aspectos:

- a) Detección de necesidades del primer nivel de atención, priorizando el grupo ocupacional básico.
- b) Previsión presupuestaria de recursos humanos para la prestación de servicios básicos y especializados, de carácter individual y colectivo.
- c) Previsión presupuestaria de recursos humanos para la rectoría, regulación y conducción del sistema nacional de salud.

ARTÍCULO 22. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, de preferencia antes de la convocatoria a concursos para ingreso de servidores públicos a la Carrera Sanitaria, realizará todas las acciones requeridas para que las instituciones de salud se incorporen al sistema de información existente en la Administración Pública.

CAPITULO III

Sistema Retributivo y Escalas Salariales.

ARTICULO 23. El Sistema retributivo de la Carrera Sanitaria se regirá por las normas previstas en los artículos 10 y siguientes de la Ley Núm. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria y por los preceptos y principios establecidos en la Ley Núm. 105-13, de regulación Salarial en el Sector Público.

ARTICULO 24. El Ministro de Salud Pública y Asistencia Social en coordinación con el Director del Servicio Nacional de Salud y la asesoría del Ministerio de Administración Pública, aprobarán las escalas salariales de los cargos de la Carrera Sanitaria, con base en las normativas vigentes, garantizando los principios de mérito, equidad, coherencia y sostenibilidad financiera.

CAPITULO IV

Reclutamiento y Selección de Personal de la Carrera Sanitaria

ARTICULO 25. Normas y Procedimientos. El ingreso a la Carrera Sanitaria se fundamenta en el proceso de reclutamiento y selección por medio del concurso de mérito o de oposición, en el que los aspirantes deberán demostrar que reúnen los requisitos establecidos en la convocatoria, en lo relativo al perfil del cargo al cual aspiran, deberán cumplir los requisitos generales establecidos en el artículo 95, literal a) de la Ley General de Salud 42-01, y el artículo 33 de la Ley de Función Pública 41-08 y sus reglamentos.

Artículo 26. El proceso de selección validará los criterios de idoneidad de los aspirantes en los siguientes aspectos:

- a) En el ámbito profesional o técnico: el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el Ministerio de Administración Pública y el Servicio Nacional de Salud conformarán una comisión especial durante el proceso de evaluación para el ingreso, que establezca criterios de validación profesional y técnica, ya sea de formación o competencias, para ello se crearán los procedimientos e instrumentos necesarios.
- b) En el ámbito individual: a través de las evaluaciones que se le apliquen, incluyendo orientación al logro, apego a normas, políticas y competencias para el puesto.

ARTÍCULO 27. Las vacantes que se presenten en los cargos o plazas de carrera sanitaria serán cubiertas a través de uno de los siguientes mecanismos, respetando siempre la secuencia que se describe:

1. Promoción
2. Registro de Elegibles
3. Concurso público

PÁRRAFO I. Las vacantes cubiertas a través de la promoción o los registros de elegibles deben ser coordinadas por la Oficina de RRHH correspondiente, conjuntamente con el Ministerio de Administración Pública.

ARTICULO 28. Todos los servidores de la salud que se encuentran desempeñando un cargo perteneciente a la Carrera Sanitaria en cualesquiera de los ámbitos laborales del Sistema Nacional de Salud definido por la Ley de Carrera Especial Sanitaria, Núm. 395-14 y el presente reglamento, para ingresar a la misma deberán participar en un proceso de Acreditación de Competencias para el Cargo ocupan, de igual categoría.

PARRAFO I. La acreditaciones de competencias para los fines mencionados serán realizadas por un equipo dirigido por el Ministerio de Administración Pública, un representante del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en coordinación con las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones del Sistema Nacional de Salud, un representante del Colegio o asociación profesional de los cargos convocados, si aplica, y un representante del área de Recursos Humanos en Salud del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

PÁRRAFO II. En el caso de los servidores de la salud que se encuentran desempeñando un cargo perteneciente a la Carrera Sanitaria y no superen la acreditación de competencias, dicha plaza deberá ser cubierta mediante lo descrito en el artículo 29 del presente reglamento.

ARTICULO 29. Los candidatos de nuevo ingreso deberán someterse a concurso y los que resulten ganadores entrarán a un cargo tipificado de carrera sanitaria acorde al perfil académico, a partir del cual deberán demostrar un alto nivel de desempeño, compromiso institucional y capacidad de aprendizaje, para pasar a otros cargos en el escalafón profesional, según los procedimientos establecidos al efecto.

ARTÍCULO 30. Los concursos públicos son procesos dirigidos al mercado laboral para que participen los ciudadanos, las ciudadanas y aquellos servidores públicos interesados en ingresar al Sistema de Carrera y que cumplan con los requisitos establecidos en el perfil del cargo, en las bases del concurso y en el artículo 27 del presente Reglamento.

PÁRRAFO. Conforme al Párrafo IV del artículo 20 de la Ley Núm. 395-14, la puntuación mínima requerida para aprobar un concurso de Carrera Sanitaria será de ochenta (80) puntos.

ARTICULO 31. El proceso de reclutamiento y selección para los cargos de Carrera Sanitaria deberán ser gestionados por las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Ministerio de Administración Pública.

ARTÍCULO 32. La convocatoria a concursos para la dotación de recursos humanos en los cargos tipificados de carrera sanitaria, serán realizadas por la máxima autoridad del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, El Servicio Nacional de Salud y gestionada por el área de Recursos Humanos de la institución correspondiente, bajo las orientaciones técnicas del Ministerio de Administración Pública.

ARTICULO 33. Las convocatorias de los concursos de Carrera Sanitaria deberán contener, además de los establecidos en el párrafo IV del artículo 17 de la ley Núm. 395-14, los siguientes elementos:

- a) Los requisitos del puesto
- b) Valores asignados a las pruebas y a la entrevista.

ARTICULO 34. La convocatoria a la participación en los concursos deberá ser publicada ampliamente en los medios de comunicación con cobertura nacional, en el portal Web de la institución y en el Portal CONCURSA, por un periodo máximo de 30 días antes de la fecha de inicio de recepción de los expedientes, para garantizar la accesibilidad de los ciudadanos a las informaciones, de forma que los interesados puedan conocer todos los detalles y tramitar en igualdad de condiciones sus solicitudes.

ARTÍCULO 35. Los cargos de Carrera Sanitaria cuyos titulares conservan el derecho de reserva de acuerdo a lo establecido en la Ley Núm. 395-14, no podrán ser declarados vacantes, con el objetivo de ser concursados.

ARTÍCULO 36. Los concursos públicos se podrán ejecutar en la modalidad Curso-Concurso, y solamente serán aplicables para los puestos cuya naturaleza sea singular de la función sanitaria y que el país no disponga de oferta formativa, los cuales deberán ser homologados por el Ministerio de Administración Pública. Los programas especiales de capacitación y formación, para estos puestos en esta modalidad, constituirán y sustituirán los factores de conocimientos técnicos y experiencia, evaluados en los concursos públicos.

Párrafo. Las competencias contenidas en el Diccionario de Competencias y Comportamientos del Modelo de Gestión por Competencias aprobado para toda la Administración Pública, deben ser evaluadas a todos los participantes en los cursos-concursos y su resultado será computado como parte de la calificación final.

ARTÍCULO 37. El diseño e implementación de los cursos-concurso será coordinado por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, bajo la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, de acuerdo con las necesidades del Sistema Nacional de Salud. Se podrá realizar esta modalidad cuando sea necesario ocupar diez (10) o más plazas vacantes o para fines de Registro de Elegibles. La duración de los programas especiales de capacitación y formación no deberá ser inferior a cincuenta (50) horas.

ARTÍCULO 38. La modalidad curso-concurso debe ser implementada de acuerdo a los siguientes lineamientos:

- a) El aviso y las bases del concurso especificarán de forma explícita la modalidad del concurso.
- b) Para ingresar al curso-concurso, los candidatos deben cumplir con el perfil del cargo, excepto la evaluación de la experiencia que no se tomará en cuenta.
- c) Los candidatos en cursos-concurso deben asistir al menos el 90% de las horas de capacitación impartidas en los programas de capacitación. La institución que ejecute los programas deberá llevar control de la asistencia al inicio y al final de cada jornada de capacitación.
- d) Para aprobar el componente que representan los programas de capacitación en los cursos-concurso, los candidatos deben alcanzar una calificación mínima del 80% de la ponderación total.
- e) Previo al inicio del programa de desarrollo del curso-concurso, si la cantidad de postulantes desborda el número de cupos establecidos previamente para el curso-concurso, se aplicarán pruebas técnicas y/o de conocimientos generales relacionados con el puesto, a los fines de elegir los cupos disponibles para el curso-concurso.

- f) Para la selección se tomarán las calificaciones más altas hasta cubrir los cupos disponibles para el curso-concurso.

ARTÍCULO 39. Cuando la convocatoria a concurso sea para puestos en establecimientos de la red pública de salud, los participantes que consideren que cumplen con los requisitos del cargo y que sus documentos no fueron admitidos al concurso, se podrán dirigir a la Oficina de Recursos Humanos correspondiente, con la copia firmada y sellada del formulario de Comprobación de Requisitos, dentro del plazo establecido para la recepción de documentos, a los fines de comprobar y validar o no, mediante comunicación, su participación en el concurso.

ARTÍCULO 40. Cuando haya participantes que presenten limitaciones o discapacidades físicas, pero las mismas no les limiten para realizar el trabajo del cargo concursado, la Oficina de Recursos Humanos de la institución convocante deberá hacer los arreglos y las adaptaciones necesarias para asegurar que personas con discapacidades puedan participar en igualdad de oportunidades en las diferentes actividades del proceso de evaluación.

CAPITULO V

Nombramiento en la Carrera Sanitaria

ARTÍCULO 41. Los nombramientos provisionales del personal en puestos de Carrera Sanitaria ganados mediante concursos deben ser expedidos en un plazo no mayor de veintiún (21) días calendarios después de haber notificado los resultados a los participantes. El personal debe agotar un período de prueba, conforme a lo establecido en el artículo 21 de la Ley Núm. 395-14.

ARTÍCULO 42. El nombramiento definitivo de Carrera Sanitaria habilita al servidor designado para el ejercicio de las funciones correspondientes a la categoría e institución que se le asigne. De igual forma, le permite el acceso a los procesos de movilidad territorial y lo incluye desde ese momento, en el ámbito de aplicación de este reglamento y los demás instrumentos que se desarrollen al efecto.

Párrafo I. El Ministerio de Administración Pública llevará un registro del personal ingresado a la carrera sanitaria previa validación de los procesos de concursos realizados a estos fines.

Párrafo II. El Ministerio de Administración Pública emitirá la resolución del nombramiento provisional de carrera sanitaria a los ganadores del concurso, la cual será remitida a la institución correspondiente para su efectividad en el siguiente corte de nómina de haber recibido la documentación, para ser incluido en la nómina de la institución. La Oficina de Recursos Humanos correspondiente deberá remitir copia de la resolución de nombramiento provisional al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para fines de registro y control.

ARTÍCULO 43. En el régimen de Carrera Sanitaria, para los casos de supresión de cargos y reingreso preferente, se procederá conforme a lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la Ley Núm. 395-14 y la Ley Núm. 41-08.

CAPITULO VI

Capacitación y Desarrollo del Personal de la Carrera Sanitaria

ARTICULO 44. El objetivo general del sistema de formación y capacitación es garantizar el diseño e implementación de planes, programas y estrategias de formación, capacitación y desarrollo integral de los recursos humanos en salud, para la construcción de una masa crítica que contribuya con la satisfacción de las necesidades y demandas de la población en relación al derecho fundamental a la salud.

PARRAFO. De acuerdo con el artículo 95 del Decreto 525-09, los programas de capacitación y desarrollo de los servidores públicos estarán en concordancia con las competencias que se definen en los planes estratégicos de cada institución y las incluidas en los perfiles de los cargos.

ARTICULO 45. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social coordinará con las instituciones públicas del sistema nacional de salud, universidades e instituciones de formación de recursos humanos en salud acreditadas, a través del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT), las políticas de formación de recursos humanos en relación al tipo, cantidad y perfil profesional requerido, como parte de las necesidades fundamentales del Sistema Nacional de Salud y del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, para responder al perfil socio epidemiológico y al desarrollo del modelo de atención integral e integrado en salud.

ARTÍCULO 46. Los planes, programas y estrategias acordados según el artículo precedente, deberán ser revisados y readecuados a los perfiles educativos por lo menos cada tres (3) años por los actores mencionados, acorde a los cambios que se produzcan en el perfil de salud y enfermedad y los requerimientos del modelo de atención en salud vigente.

ARTICULO 47. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en coordinación con las demás instituciones y organismos del sistema público de salud, elaborarán planes y programas de capacitación y desarrollo profesional en las modalidades de Educación Permanente y Educación Continua, para satisfacer las necesidades de calidad, efectividad y eficiencia del proceso de trabajo en los distintos ámbitos, y en respuesta a la necesidad de actualización profesional.

ARTICULO 48. Se creará un subprograma de becas para los servidores de Carrera Sanitaria que tengan los mejores resultados de evaluación del desempeño, para lo cual el área de Recursos Humanos deberá diseñar una normativa específica para la gestión transparente de dicho subprograma de becas y el programa de capacitación y desarrollo profesional de la carrera sanitaria.

PARRAFO I. La normativa a crear para la gestión de las becas, tendrá claramente descritos los compromisos y la responsabilidad que asumen la institución en la que el servidor de carrera sanitaria trabaja al momento de recibir una beca institucional, y también los compromisos y responsabilidad que le corresponde al servidor beneficiado.

PARRAFO II. Las oficinas de Recursos Humanos deberán llevar un registro estricto de los servidores de Carrera Sanitaria que han sido beneficiados con becas de estudios, explicitando tipo de beca, contenido y duración de los programas de estudio, lugar y fecha.

ARTICULO 49. Los planes y programas de capacitación y desarrollo profesional en la Carrera Sanitaria, además de los objetivos señalados en el artículo 28 de la Ley Núm. 395-14, deberán incluir la comprensión de la dinámica del Sistema Nacional de Salud y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y su misión.

ARTICULO 50. Los programas de capacitación y desarrollo del personal de la Carrera Sanitaria, además de los temas específicos de cada área técnica o profesional del Sistema Nacional de Salud, deberán contener temas vinculados a la ética, deontología y humanización, temas transversales tales como salud, derecho humano, equidad de género, investigación y liderazgo, todos necesarios para la gestión y la práctica sanitaria de calidad, en programas desconcentrado y descentralizado basados en modelos pedagógicos idóneos para la enseñanza-aprendizaje en población adulta.

ARTICULO 51. Los programas de capacitación y desarrollo profesional para el servidor de Carrera Sanitaria deberán ser acreditados por instituciones de educación superior con reconocida solvencia académica y ética, y deberán incluir la formación de facilitadores para la ejecución del programa de Educación Permanente en Salud, mientras que los programas de Educación Continua serán coordinados con la Comisión de Certificación Profesional, estos últimos deberán ser estandarizados de acuerdo a cada grupo ocupacional.

ARTICULO 52. Para ser promovido de nivel en el Sistema de Carrera Sanitaria, la capacitación y el desarrollo de competencias para el cargo forman parte de los requisitos que los servidores de Carrera deberán cumplir, a tales fines se establecerá una cantidad de créditos mínimos que deberán acumular en un periodo determinado, en consonancia con lo establecido en el reglamento de certificación profesional en salud.

ARTICULO 53. Las instituciones y organismos del sistema público de salud, asignarán partidas especializadas en sus presupuestos anuales para el financiamiento del programa de capacitación y desarrollo profesional del servidor de Carrera Sanitaria, y procurarán apoyo técnico y financiamiento en instituciones nacionales y organismos de cooperación internacional para el desarrollo de los programas.

CAPITULO VII

Criterios que rigen el Proceso de Evaluación del Desempeño

ARTÍCULO 54. La evaluación del desempeño es la ponderación del nivel o grado de cumplimiento de las funciones, tareas, objetivos y responsabilidades inherentes al cargo que se desempeñan los integrantes de la carrera sanitaria, así como los resultados alcanzados producto del desempeño individual o colectivo. Sin desmedro de lo establecido en el artículo 32 de la Ley Núm. 395-14, los instrumentos de evaluación del desempeño para los servidores de carrera sanitaria deben establecer las condiciones y criterios para:

1. Mantener el estatus de servidor público de carrera sanitaria, como recurso humano altamente calificado, profesionalizado y comprometido con los objetivos de las políticas públicas en materia de salud.
2. Detectar necesidades formativas u oportunidades de mejora en el desempeño del servidor público, así como verificar el cumplimiento de requisitos para los procesos de promoción y aplicación de incentivos.
3. Medir las competencias técnicas inherentes al ejercicio de actividades sanitarias y al cumplimiento de metas asociadas a los indicadores de salud nacionales e institucionales.
4. Fomentar el logro de resultados y metas individuales e institucionales, así como la idoneidad para el puesto ocupado.

ARTÍCULO 55. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Servicio Nacional de Salud, bajo la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, deben elaborar las normativas e instrumentos específicos para las diferentes etapas de la evaluación del desempeño del personal de la carrera sanitaria.

ARTÍCULO 56. Estas normativas e instrumentos deben ser diseñados con base en los siguientes objetivos:

- a) Fortalecer los perfiles y criterios para la idoneidad del servidor.
- b) Evaluar el desempeño en el servicio público enfocando los aspectos ético y personal.
- c) Evaluar el desempeño profesional desde la calidad del trabajo realizado y los niveles de productividad esperados.
- d) Evaluar el desempeño de acuerdo a las condiciones de trabajo, considerando el nivel de riesgo y la complejidad de las funciones del servidor.

ARTÍCULO 57. La evaluación del desempeño será realizada conforme a los aspectos establecidos en la Ley Núm. 41-08, de Función Pública y el Reglamento de Evaluación del Desempeño. Los instrumentos deben ser diseñados conforme a las siguientes variables:

- a) Conocimiento y apego al marco normativo del servicio público.
- b) Conocimiento de los aspectos legales relacionados con el puesto.
- c) Conocimiento y apego a la responsabilidad ética del puesto.

d) Conocimiento y apego a buenas prácticas.

ARTÍCULO 58. La evaluación del desempeño profesional debe ser realizada conforme a los criterios técnicos que caracterizan al puesto y su naturaleza. Los instrumentos deben establecer las siguientes variables:

- a) Comportamiento práctico, aplicación demostrable del trabajo. Se aplicarán pruebas de observación directa durante la realización del trabajo, demostraciones simuladas, técnicas de procedimientos o métodos y manejo de las tecnologías disponibles. Se tomará en cuenta la relación con los usuarios o beneficiarios del servicio realizado.
- b) Conocimientos, manejo conceptual de la materia relativa al puesto. Aplicación de exámenes o pruebas escritas, entrevistas, realización de debates.

ARTÍCULO 59. La evaluación del desempeño de acuerdo a condiciones de trabajo debe ser realizada conforme a los niveles de riesgo y complejidad de las funciones del servidor. Los instrumentos deben establecer las siguientes variables:

- a) Ambiente laboral y salud ocupacional.
- b) Estructura organizacional e institucionalidad
- c) Participación satisfactoria en programas de formación.

ARTICULO 60. En cumplimiento al artículo 8 del decreto 525-09 que aprueba el Reglamento Evaluación del Desempeño y Promoción de Servidores y Funcionarios de la Administración Pública, la evaluación del desempeño de los servidores públicos pertenecientes a la Carrera Sanitaria deberá realizarse una vez al año, iniciando el día 1ero. de enero y finalizando en el mes de diciembre, durante dicho periodo se evaluarán los tres componentes del sistema de evaluación que son:

1. Evaluación de las competencias para ver el nivel de dominio del servidor público respecto a la capacidad para desempeñar el cargo.
2. Cumplimiento al Régimen Ético y Disciplinario.
3. Evaluación del logro de las metas en relación al acuerdo del desempeño establecido al inicio del periodo.

ARTICULO 61. Los objetivos de desempeño esperados en cualquier ámbito del proceso de trabajo en salud, en el que esté involucrado un servidor de la Carrera Sanitaria, deberán ser establecidos con claridad, en términos operativos, mensurables y contrastables; es decir definiendo las metas y los indicadores que deben ser conocidos por los servidores con anterioridad al inicio del periodo de evaluación correspondiente.

ARTICULO 62. Al realizar el proceso de evaluación del desempeño se deberá tomar en cuenta varios principios esenciales, como la integralidad del desempeño en el proceso de trabajo en salud, corresponsabilidad y cooperación entre los servidores de carrera para la obtención de resultados compartidos, transparencia en las valoraciones para estimular el autodesarrollo, equidad como garante de actuaciones realizadas en un marco de justicia, y sentido ético.

ARTICULO 63. Las evaluaciones del desempeño estarán orientadas por los criterios de objetividad, confiabilidad, participación de los diferentes actores, pertinencia de la evaluación y universalidad en los procedimientos, del mismo modo los instrumentos y los factores de evaluación a definir serán específicos de acuerdo a la naturaleza y la complejidad de la función que se desempeña.

ARTÍCULO 64. Los instrumentos se diseñarán para cada puesto o grupo ocupacional a que pertenece, de acuerdo a las competencias técnicas y formación requeridas. Estos deben garantizar la estandarización, validez y confiabilidad en su administración, corrección e interpretación.

ARTICULO 65. Los resultados de la evaluación del desempeño se calcularán con base en los criterios establecidos en los artículos 76, 78 y 79 del decreto 525-09 que aprueba el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Promoción de Servidores y Funcionarios de la Administración Pública, y la puntuación mínima que deberá obtener un servidor de Carrera Sanitaria por cada uno de los factores de evaluación será de 70%.

ARTICULO 66. De conformidad con el artículo 41 de la Ley de Función Pública Núm. 41-08, los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño deberán ser discutidos con los servidores públicos para que los mismos sirvan de mecanismo de mejora continua.

PÁRRAFO. Los responsables de las unidades organizacionales y supervisor inmediato de los servidores de la Carrera Sanitaria, crearán mecanismos para dar seguimiento y retroinformación constante al desempeño de sus colaboradores.

ARTÍCULO 67. Conforme al artículo 32, párrafo, de la Ley Núm. 395-14, si luego de dos (2) evaluaciones del desempeño consecutivas el servidor obtiene resultados insatisfactorios, pierde el derecho de permanecer en ella.

PÁRRAFO I. La primera evaluación insatisfactoria conllevará el diseño de un programa de capacitación y perfeccionamiento, dirigido al servidor objeto de la evaluación.

PÁRRAFO II. Cuando se deba dar cumplimiento a este mandato, se conformará la Comisión de personal institucional, la cual conocerá el caso y emitirá una recomendación motivada y sustentada en aspectos técnicos y legales según la ley 41-08.

PÁRRAFO III. De ser necesaria la desvinculación del servidor de la carrera sanitaria, la Oficina de Recursos Humanos correspondiente notificará al empleado la decisión, así como al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y al Ministerio de Administración Pública, adjuntando copia de las evaluaciones correspondientes.

CAPITULO VIII

Criterios que rigen el Proceso de Promoción del Personal de la Carrera Sanitaria

ARTICULO 68. La promoción del personal de la carrera sanitaria se fundamenta en los preceptos establecidos en los artículos 34 y 35 de la Ley de Carrera Especial Sanitaria, Núm. 395-14.

ARTÍCULO 69. De conformidad con el artículo 71 del decreto 525-09 que aprueba el Reglamento Evaluación del Desempeño y Promoción de Servidores y Funcionarios de la Administración Pública, la promoción de servidores de carrera se fundamenta en el mérito personal a partir de los siguientes criterios:

1. Los resultados de evaluación de desempeño, debiendo tener una calificación de Superior al promedio o Sobresaliente en las últimas dos evaluaciones consecutivas.
2. Cumplimiento del Régimen Ético y Disciplinario, no habiendo sido objeto de sanciones disciplinarias en los últimos dos años, ni tener sanciones disciplinarias.
3. Cumplimiento del Programa de desarrollo y capacitación, habiendo completado las metas de desarrollo establecidas en los acuerdos de desempeño en los últimos dos periodos consecutivos y/o presentando evidencias de una formación académica superior

ARTÍCULO 70. La Movilidad funcional vertical es la promoción desde puestos básicos a puestos de trabajo calificados como jefaturas y directivos, establecidos conforme a los mapas de puestos, a los criterios de reclutamiento y selección definidos en la Ley Núm. 395-14 y el presente Reglamento.

ARTÍCULO 71. La Movilidad funcional horizontal es la que expresa el desarrollo profesional en la organización, de acuerdo a las categorías profesionales y técnicas calificadas que se incluyen en esta modalidad, las cuales deben ser establecidas por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Servicio Nacional de Salud, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública.

PÁRRAFO I. Se deberán incluir en esta modalidad las categorías profesionales que cuenten con mapas de competencias más complejos y en las que el perfeccionamiento de las competencias de cada profesional aporte más valor a la institución.

ARTÍCULO 72. El Ministro de Salud Pública y Asistencia Social, con la asesoría Técnica del Ministerio de Administración Pública, emitirá una Resolución contentiva de los distintos niveles para la movilidad funcional horizontal, así como de los criterios y procedimientos a ser observados para pasar de un nivel a otro, es decir movilidad vertical.

ARTICULO 73. Para fines de aplicación de los artículos 36 y 37 de la Ley Núm. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria, se creará un comité *ad-hoc* evaluador de los candidatos que optan por el “Reconocimiento por la Excelencia en la Carrera Sanitaria”, integrado por:

- a) Un representante del Ministro o Ministra de Salud Pública y Asistencia Social, quien lo preside
- b) Un representante del Ministerio de Administración Pública.
- c) El Responsable de Recursos Humanos del MISPAS.
- d) Un representante del Director Ejecutivo del Servicio Nacional de Salud.
- e) Un representante del Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL)
- f) Un representante de Colegios y organizaciones de profesionales, pertenecientes a la Carrera Sanitaria, según aplique

ARTÍCULO 74. El reconocimiento a la excelencia en la carrera sanitaria incluye los siguientes beneficios:

- a) Un diploma firmado por el Ministro o Ministra de Salud Pública y Asistencia Social.
- b) Una medalla al mérito del servidor de Carrera Sanitaria.
- c) Un premio en metálico, cuyo monto deberá ser establecido por las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

PÁRRAFO. El reconocimiento a la excelencia en la Carrera Sanitaria tendrá una periodicidad bianual, será entregado en el marco de la celebración del día mundial de la salud.

CAPITULO IX

Criterios que Rigen el Proceso de Movilidad Territorial

ARTÍCULO 75. Todo lo concerniente a la movilidad territorial de los integrantes de la Carrera Sanitaria se regirá conforme a las disposiciones establecidas en los artículos 38 al 43 de la Ley de Carrera Especial Sanitaria, Núm.395-14, y por lo dispuesto en el presente reglamento.

ARTICULO 76. Las Oficinas de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y del Servicio Nacional de Salud, deberán diseñar un plan de compensación e incentivos especiales para los servidores de Carrera Sanitaria que se desplacen por un periodo no menor de dos años a lugares lejanos de las zonas urbanas, a provincias o Municipios fronterizos, o a localidades donde no existan más profesionales de la especialidad del desplazado, como mecanismo para garantizar la cobertura de los servicios en todo el territorio nacional y recompensar a los servidores que contribuyen con esto.

ARTÍCULO 77. Para que la movilidad territorial voluntaria se concrete, conforme lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley Núm. 395-14, es necesario que existan plazas disponibles con provisión presupuestaria y deberá contar con la anuencia del Servicio Nacional de Salud, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Ministerio de Administración.

ARTICULO 78. La movilidad territorial por conveniencia del servicio es el mecanismo que permite que los integrantes de la Carrera Sanitaria, previa explicación y justificación de la necesidad del servicio, sean trasladados temporalmente por no menos de treinta (30) días y un máximo de doce (12) meses a cualquier otro programa o establecimiento del Sistema Nacional de Salud, aun cuando este estuviera ubicado en un ámbito territorial diferente.

PÁRRAFO. La movilidad territorial por conveniencia del servicio se rige por las disposiciones de los artículos 40 al 43 de la Ley Núm. 395-14, por el presente reglamento y los instructivos que se emitan al respecto.

ARTICULO 79. Los servidores de Carrera Sanitaria que se acojan a la Movilidad Territorial por Conveniencia del Servicio, deberán recibir una compensación extraordinaria de parte de la institución.

PÁRRAFO. La Oficina de Recursos Humanos deberá definir con las autoridades competentes el tipo de compensación a entregar de acuerdo a criterios tales como la distancia del lugar, la duración del traslado, la complejidad del trabajo y los riesgos potenciales.

CAPITULO X

Relaciones laborales

ARTÍCULO 80. Las instituciones del Sector Salud responsables de la aplicación de la Carrera Especial Sanitaria y el Ministerio de Administración Pública deben velar por el cumplimiento de lo establecido en los artículos del 44 al 46 de la Ley Núm. 395-14, por lo que las Oficinas de Recursos Humanos deberán asegurar que durante el proceso de inducción y programas de formación orientados al tema se aborde lo relativo a jornada laboral, derechos y deberes de los servidores de carrera sanitaria.

PÁRRAFO I. De igual modo, deben aplicarse metodologías de información, educación y comunicación para el empoderamiento de los servidores públicos sobre los aspectos deontológicos vinculados a la realización de actividades sanitarias, definidas en este Reglamento.

ARTÍCULO 81. Además de lo establecido en el artículo 48 de la Ley Núm. 395-14 y otras normas que sean aplicables, respecto del régimen de recursos administrativos y contencioso-administrativos que pueden incoar los servidores públicos, para los efectos de las actividades descritas en el presente Reglamento, se observará también lo dispuesto en la Ley Núm. 107-13, de Derechos de las Personas en su Relación con la Administración Pública y de Procedimientos Administrativos.

ARTICULO 82. Desvinculación del Personal de la Carrera Sanitaria: Los nombramientos de la Carrera Sanitaria terminan por las causas siguientes:

- a) Renuncia.
- b) Destitución de acuerdo con las causas establecidas en el Artículo 84 de la Ley de Función Pública, No. 41-08.
- c) Dos (2) evaluaciones consecutivas del desempeño con resultado insatisfactorio.
- d) Jubilación o pensión de acuerdo con las normas vigentes.
- e) Supresión del cargo por razones justificadas, de acuerdo con lo que dispone el Artículo 64 de la Ley de Función Pública.
- f) Condena penal según dispone la legislación vigente.
- g) Mala práctica profesional comprobada mediante fallo del Tribunal Disciplinario o sentencia del Tribunal competente.
- h) Fallecimiento.

TITULO III DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

CAPITULO I Disposiciones Transitorias

ARTÍCULO 83. Los recursos humanos que al momento de la puesta en vigencia del presente Reglamento se encuentran laborando en una institución del sector salud deben aplicar para el régimen de carrera sanitaria, acogiéndose al proceso de Acreditación de Competencias para el Cargo, efectuado conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

PÁRRAFO I. Los servidores públicos que ocupen cargos de la carrera sanitaria que sean evaluados de manera insatisfactoria en dos oportunidades, mediando un período mínimo de seis (6) meses entre la primera y la segunda evaluación, serán desvinculados en las condiciones previstas en el presente Reglamento.

PÁRRAFO II. La validación de competencias técnicas será realizada en un período no mayor de veinticuatro (24) meses a partir de la puesta en vigencia del presente Reglamento, para ello, el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el Servicio Nacional de Salud, con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública elaborarán en un período de noventa (90) días, a partir de la puesta en vigencia del presente Reglamento, los instructivos e instrumentos para las evaluaciones y las Oficinas de Recursos Humanos del Servicio Nacional de Salud deberán elaborar los Manuales de Cargos de sus instituciones en un plazo no mayor de seis (6) meses a partir de la puesta en vigencia del presente Reglamento

CAPITULO II Disposiciones Finales

ARTICULO 84. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, emitirá todos los instructivos y herramientas técnicas que sean necesarios para el desarrollo pleno de la Carrera Sanitaria, observando siempre las disposiciones contenidas en el ordenamiento jurídico de la Función Pública y la Carrera Especial Sanitaria.

ARTICULO 85. Los órganos y unidades responsables de la gestión de los recursos humanos en salud, según su ámbito de incidencia, implementarán, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, todas las normativas relativas a la Carrera Especial Sanitaria, así como los instructivos emitidos por el Ministro de Salud Pública y Asistencia Social.

ARTÍCULO 86. Queda derogado el Decreto Núm. 732-04, del 3 de agosto del año 2004, que aprueba el Reglamento de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

ARTICULO 87. Se instruye al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social a realizar, en un plazo no mayor de doce (12) meses desde la aprobación del presente Reglamento, a emitir, con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, los instructivos y herramientas necesarias para la aplicación de la Carrera Especial Sanitaria.

ARTÍCULO 88. El presente Reglamento entrará en vigencia inmediatamente después de su promulgación.

Dado en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los _____ () días del mes de _____