

El Presidente de la República

Decreto _____

CONSIDERANDO: Que la Constitución de la República establece en su artículo 142 “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 determinara la forma de ingreso, ascenso, evaluación del desempeño, permanencia y separación del servidor público de sus funciones.”

CONSIDERANDO: Que la Ley General de Salud, No 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 No. 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, el que tiene como una de sus características fundamentales el desarrollo de un primer nivel de atención con alta capacidad resolutive, 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 No. 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 No. 41-08, de Función Pública, del 16 de enero del año 2008, y sus Reglamentos de Aplicación.

VISTA: Ley General de Salud, No. 42-01, del 8 de marzo del 2001.

VISTA: la Ley de Regulación Salarial del Sector Público Dominicano, No. 105-13, del 6 de agosto del año 2013.

VISTA: La Ley No. 395-04, del 28 de agosto del año 2014, sobre Carrera Especial Sanitaria.

VISTA: La Ley No. 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 No. 732-04, del 3 de agosto del año 2004, que establece el Reglamento de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

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 objetivo desarrollar las normas reguladoras, los principios y los preceptos establecidos en la Ley No. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria, y establecer los procedimientos técnicos con miras a viabilizar la profesionalización, ingreso, estabilidad y 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 No. 41-08 de Función Pública y sus reglamentos, por la Ley No. 42-01 General de Salud y por la Ley No. 395-04 de Carrera Sanitaria, así como por los siguientes:

1. **Coordinación:** Permita la unidad de criterios 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, así como con el Ministerio de Administración Pública, en su rol de órgano rector de la función pública.
2. **Ética:** Entendido como el 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 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 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.
5. **Tutela administrativa:** Conjunto de facultades de control y super vigilancia otorgadas a los ministerios para velar por la orientación, eficiencia, eficacia 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. **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.
2. **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.
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. **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.
5. **Carrera Especial.** Es todo sistema de función pública profesional que, partiendo de la carrera administrativa general y de conformidad con la Ley No. 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.
6. **Carrera Sanitaria.** Es el conjunto de normas diversas, con diferentes grados de formalización, que regulan el empleo público en salud estableciendo 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.
7. **Recursos Humanos en salud:** Son todos los ciudadanos que teniendo o no una formación en Ciencias de la Salud, pueden desempeñar actividades y tareas en las instituciones y en los servicios de salud, en los programas o en otros ámbitos directa o indirectamente relacionadas a la salud, tales como Médicos, Enfermeras, Sociólogos, Farmacéuticos, Economistas, Bioanalistas, Administradores, Nutricionistas, Odontólogos, Abogados, Educadores y otros.
8. **Personal de Salud:** Todos aquellos ciudadanos que estando o no ocupados en el sector salud tienen formación profesional específica y capacitación práctica en Ciencias de la Salud para el desempeño de actividades ligadas directa o indirectamente al cuidado o acciones de salud, tales como Médicos, Psicólogos, Enfermeras, Farmacéuticos, Odontólogos, Bioanalistas, Nutricionistas, Fisiatras, Logopedas, Audiólogos, Optómetras, Quiroprácticos, Técnicos en Imagen, Técnicos Dentales, etc.
9. **Servidor público:** Persona que ejerce un cargo permanente de la Función Pública, designado por autoridad competente,
10. **Servidor Público de Estatuto Simplificado:** Son funcionarios y servidores seleccionados para desempeñar tareas de servicios generales, de apoyo y oficios diversos, en actividades tales como mantenimiento, vigilancia, portería, producción de bienes y prestación de servicios que no sean propiamente administrativos.

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 en Salud que desarrollan actividades sanitarias en las instituciones públicas pertenecientes al gobierno central y en instituciones descentralizadas y autónomos, en las áreas de regulación, gestión clínica y administrativa, provisión, docencia, investigación y 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 a actividades sanitarias.
5. Recursos humanos en salud con cargos de Estatuto Simplificado.
6. Recursos humanos en salud de nacionalidad extranjera.

Párrafo I. Los recursos humanos en salud que hayan estudiado en el exterior, para ingresar a la carrera sanitaria deberán realizar previamente el proceso de reválida y homologación de los títulos, cumplir los requisitos de colegiación profesional, si aplica, y cumplir los requisitos de ingreso a la carrera sanitaria, según lo establecido en la Ley No. 365-14, 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 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 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.

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, en su condición de órgano rector del sector Salud.
- 2. El Servicio Nacional de Salud
- 3. La Oficina de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública
- 4. La Oficina de Recursos Humanos del Servicio Nacional de Salud.
- 5. Las Oficinas de Recursos Humanos de los Servicios Regionales.
- 6. Las Oficinas de Recursos Humanos de las Direcciones Provinciales de Salud

Párrafo I. El Ministerio de Salud Pública 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, del Servicio Nacional de Salud, y de los Servicios Regionales y de las Direcciones Provinciales, 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, 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, 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. El Sistema de Carrera Sanitaria contará con un órgano de consulta integrado por:

- 1. Un representante del Ministro de Salud Pública, quien lo preside.
- 2. Un representante del Ministerio de Administración Pública.
- 3. Un representante del Servicio Nacional de Salud.
- 4. El Responsable de Recursos Humanos del Ministerio de Salud.

5. Un representante de los Colegios y Organizaciones de profesionales de la salud, que pertenezca a la Carrera Sanitaria.

ARTICULO 9. 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 en las Comisiones de Personal creadas para la Carrera Administrativa General, de conformidad con lo establecido en los artículos 15, 16 y 17 de la Ley No. 41-08, de Función Pública.

ARTICULO 10. El Ministerio de Administración Pública velará porque los distintos órganos del Sistema de Carrera Sanitaria cumplan con las disposiciones contenidas en la Ley No. 41-08 y sus Reglamentos, así como también en la Ley No. 42-01, General de Salud, en la Ley No. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria y en la Ley del Servicio Nacional de Salud, No. 123-15.

TITULO II

SUBSISTEMAS DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS EN SALUD

CAPITULO I

Clasificación y Valoración de Los Cargos

ARTICULO 11. Definición. El cargo, de conformidad con el Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial, aprobado mediante el Decreto No. 527-09 del Poder Ejecutivo, se define como la unidad básica orientada a resultados y en base a competencias, expresa la división del trabajo en cada unidad organizativa; su diseño y clasificación debe contener las atribuciones, actividades, funciones, responsabilidades y obligaciones específicas, a ser cumplidas por un trabajador en una jornada normal de trabajo.

ARTICULO 12. 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 13. Conforme a lo establecido en el régimen jurídico de la Función Pública, y en el artículo 6 de la Ley de Carrera Especial Sanitaria, No. 395-14, 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 14. 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 Direcciones de Recursos Humanos, según los criterios establecidos en los artículos 20 al 23 del Decreto No. 527-09 y atendiendo a los perfiles según su naturaleza, complejidad, requerimientos académicos, responsabilidad, competencias, y otros.

ARTÍCULO 15. 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 16. 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.

ARTICULO 17. El Ministerio de Salud Pública, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, aprobará el Manual de Clasificación y Valoración de Cargos de la Carrera Sanitaria.

CAPITULO II

Planes de Recursos Humanos en la Carrera Sanitaria

ARTICULO 18. 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 No. 527-09, que aprueba el Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Políticas Salarial.

ARTÍCULO 19. La detección de necesidades de recursos humanos en la red pública de provisión de servicios será realizada por los Servicios Regionales de Salud, de acuerdo a los requerimientos del modelo de atención y de las necesidades identificadas por los servicios de salud. Los SRS deben realizar las previsiones presupuestarias correspondientes para cubrir los recursos humanos existentes y el ingreso de nuevo personal.

ARTICULO 20. Con base en el sistema de clasificación y valoración de cargos, las Oficinas de Recursos Humanos del Ministerio de Salud Pública, del Servicio Nacional de Salud, de los Servicios Regionales de Salud y de los demás organismos que integran el Sistema Nacional de Salud, en coordinación con las áreas institucionales de planificación, administración y finanzas, y; la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, harán las provisiones de recursos humanos en la formulación del presupuesto del sector salud.

ARTICULO 21. 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 y de infraestructura, y otros requerimientos según el nuevo modelo de atención en salud.

ARTICULO 22. Para estos efectos, el Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos en salud contendrá los componentes establecidos en el artículo 9 de la Ley No. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria.

ARTICULO 23. 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 presenten en la prestación de los servicios, 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 de carácter individual y colectivo del Plan Básico de Salud.
- c) Previsión presupuestaria de recursos humanos para la prestación de servicios especializados de carácter individual.

ARTÍCULO 24. El Ministerio de Salud Pública, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, realizará todas las acciones requeridas para que las instituciones de salud se incorporen al Sistema de Administración de Servidores Públicos (SASP), preferentemente antes de la convocatoria a concursos para ingreso de servidores públicos a la Carrera Sanitaria.

CAPITULO III

Sistema Retributivo y Escalas Salariales.

ARTICULO 25. El Sistema retributivo de la Carrera Sanitaria se regirá por las normas previstas en los artículos 10 y siguientes de la Ley No. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria y por los preceptos y principios establecidos en la Ley No. 105-13, de regulación Salarial en el Sector Público.

ARTICULO 26. El Ministro de Salud Pública, con la asesoría del Ministerio de Administración Pública, aprobará 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 27. 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, y estar debidamente registrados, certificados y recertificados.

PARRAFO. Son requisitos indispensables y comunes para todos los aspirantes a la Carrera Sanitaria los estipulados en el artículo 16 de la Ley No. 395-16.

Artículo 28. El proceso de selección validará los criterios de idoneidad de los aspirantes en los siguientes aspectos:

- a) En el ámbito profesional o técnico: a través de procesos de certificación o recertificación según aplique, o cumplir con el artículo 29 del presente reglamento, conforme a los artículos del 50 al 56 de la Ley No. 395-14.
- 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.

PARRAFO. En el caso de profesionales o técnicos que no cuenten con procesos de certificación y recertificación establecidos en la legislación, el Ministerio de Salud, 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.

ARTÍCULO 29. 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 Interno
3. Registro de elegibles Externo

4. Concurso público

PÁRRAFO I. En caso de que el mecanismo correspondiente se declarase desierto o no se completara el número requerido de cargos o plazas, se recurrirá al mecanismo que proceda.

PÁRRAFO II. Las vacantes cubiertas a través la promoción o los registros de elegibles deben ser coordinadas por el Servicio Regional de Salud correspondiente, el cual debe asegurar que el ingreso sea realizado cumpliendo los requerimientos establecidos en el artículo 31 del presente reglamento.

ARTICULO 30. 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, No. 395-14 y el presente reglamento, para ingresar a la misma deberán participar en un concurso interno en el mismo cargo que ocupan, de igual categoría o superior.

PARRAFO. El primer concurso interno para los fines mencionados será realizado por un equipo dirigido por el Ministerio de Administración Pública, en coordinación con las Direcciones y Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones del Sistema Nacional de Salud, un representante del Colegio o asociación profesional de los cargos convocados y un representante de los recursos humanos en salud.

ARTICULO 31. Los candidatos de nuevo ingreso deberán someterse a concurso externo y los que resulten ganadores entrarán a un cargo básico 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 y criterios que deberán definir las autoridades del sistema de salud, con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública.

ARTÍCULO 32. 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 No. 395-14, la puntuación mínima requerida para aprobar un concurso de Carrera Sanitaria será de ochenta (80) puntos.

ARTICULO 33. El proceso de reclutamiento y selección para los cargos de Carrera Sanitaria de los tres grupos ocupacionales y sus categorías, pertenecientes a las Direcciones Regionales y a la Red Pública de Servicios de Salud, deberán ser gestionados por el Servicio Nacional de Salud, con la asesoría de la Oficina de Recursos Humanos del

Ministerio de Salud y el Ministerio de Administración Pública, hasta tanto las Direcciones Regionales logren su efectiva autonomía.

ARTÍCULO 34. En consonancia con lo dispuesto en el párrafo II del artículo 17 de la Ley No. 395-14, en caso de que se produzcan vacantes antes del año previsto para realizar convocatorias a concurso, se podrán realizar convocatorias extraordinarias para llenar las vacantes, las mismas deberán cumplir con todos los requisitos de las convocatorias regulares.

ARTICULO 35. La convocatoria a concursos para la dotación de recursos humanos en los cargos técnicos normativos, direcciones provinciales de salud y municipales de los tres grupos ocupacionales, serán realizadas por la máxima autoridad del Ministerio de Salud y gestionada por la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Nacional de Salud, bajo las orientaciones técnicas del Ministerio de Administración Pública.

ARTICULO 36. La convocatoria de los concursos de Carrera Sanitaria deberán contener, además de los establecidos en el párrafo IV del artículo 17 de la ley No. 395-14, los siguientes elementos:

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

ARTICULO 37. 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 38. Los cargos de Carrera Sanitaria cuyos titulares conservan el derecho de reserva de acuerdo a lo establecido en la Ley No. 395-14, no podrán ser declarados vacantes, con el objetivo de ser concursados.

ARTÍCULO 39. Los concursos públicos se podrán ejecutar en la modalidad Curso-Concurso, y solamente serán aplicables para los puestos de Promotor de Salud, Técnico de Transporte Sanitario, Inspector Sanitario y cualquier otro de la misma naturaleza que sea homologable 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 40. El diseño e implementación de los cursos-concurso será coordinado por el Ministerio de Salud, 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 41. 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 42. Cuando la convocatoria a concurso sea para puestos en establecimientos 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 del Servicio Nacional de Salud, 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 43. 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 debe 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. Al efecto, el funcionario que haga la recepción de los documentos deberá registrar tal situación.

ARTÍCULO 44. Cuando se trate de concursos para cubrir vacantes del mismo cargo en varios establecimientos de salud de la misma demarcación geográfica, las bases del concurso serán elaboradas por el Servicio Regional de Salud correspondiente, a partir de las informaciones suministradas en las bases de concursos enviadas por las Oficinas de Recursos Humanos de las instituciones interesadas.

CAPITULO V

Nombramiento en la Carrera Sanitaria

ARTÍCULO 45. 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 después de haber sido adjudicados. El personal debe agotar un período de prueba, que será estipulado conforme a lo establecido en el artículo 21 de la Ley No. 395-14.

ARTÍCULO 46. El nombramiento 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 voluntaria en todos los Servicios Regionales de Salud, si le aplica, y lo incluye desde ese momento, en el ámbito de aplicación de este reglamento.

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 Servidor perteneciente a la Carrera especial Sanitaria solo podrá ser desvinculado por los motivos que se establecen en el artículo 49 de la Ley No. 395-14.

ARTÍCULO 47. En el régimen de Carrera Sanitaria, para los casos de supresión de cargos, reingreso preferente y nombramientos temporales, se procederá conforme a lo dispuesto en los artículos 25 y 26 de la Ley No. 395-14 y la Ley No. 41-08.

CAPITULO VI

Capacitación y Desarrollo del Personal de la Carrera Sanitaria

ARTICULO 48. 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 49. El Ministerio de Salud Pública coordinará con las 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, para responder al perfil socio epidemiológico y al desarrollo del modelo de atención integral e integrado en salud.

ARTÍCULO 50. Los planes, programas y estrategias acordados según el artículo precedente, deberán ser revisados y readecuados a los perfiles educativos por lo menos cada dos (2) años por los actores mencionados, acorde a los cambios que se produzcan en el perfil de salud y enfermedad y los requerimientos del nuevo modelo de atención en salud.

ARTICULO 51. El Ministerio de Salud Pública en coordinación con la Universidad Autónoma de Santo Domingo, UASD, deberá realizar estudios de carácter nacional cada dos (2) años, para identificar necesidades de formación de recursos humanos que requiere el sector salud en pre grado y el cuarto nivel para la Carrera Sanitaria, y en función de los resultados priorizar las áreas de formación con las que el sistema público, podrá dar mejores respuestas sociales a las necesidades y demandas de salud de la población.

ARTICULO 52. El Ministerio de Salud, 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 53. Se creará un subprograma de becas para los servidores de Carrera Sanitaria que tengan los mejores resultados de evaluación del desempeño, para lo cual 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 54. 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 No. 395-14, tendrán los siguientes:

- a) Comprender la dinámica del Sistema Nacional de Salud y su misión.
- b) Incrementar la calidad y la calidez en la prestación de los servicios.
- c) Motivar actitud positiva hacia el cambio organizacional y cultural.

ARTICULO 55. 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 humanismo, 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 56. 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 y Recertificación Profesional, estos últimos deberán ser estandarizados de acuerdo a cada grupo ocupacional.

ARTICULO 57. 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 y recertificación profesional en salud.

ARTICULO 58. 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 59. Sin desmedro de lo establecido en el artículo 32 de la Ley No. 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 60. El Ministerio de Salud 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 61. 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 62. La evaluación del desempeño será realizada conforme a los aspectos establecidos en la Ley No. 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.

- e) Cumplimiento de los procesos de certificación y recertificación establecidos en los artículos 50 al 56 de la Ley No. 395-14.

ARTÍCULO 63. 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, 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 test, exámenes o pruebas escritas, entrevistas, realización de debates.

ARTÍCULO 64. 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 65. 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.

ARTÍCULO 66. En cumplimiento al artículo 8 del decreto 525-09 sobre 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 1 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 67. 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 68. 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 69. 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 70. 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 uniformidad, validez y confiabilidad en su administración, corrección e interpretación. Cuando se empleen pruebas psicológicas, la interpretación de las mismas debe ser efectuada por un profesional competente.

ARTICULO 71. 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, 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 72. De conformidad con el artículo 41 de la Ley de Función Pública No. 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.

PARRAFO. 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 73. Conforme al artículo 32, párrafo, de la Ley No. 395-14, si luego de dos (2) evaluaciones del desempeño consecutivas el servidor obtiene resultados insatisfactorios, pierde el derecho de permanecer en ella.

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

PÁRRAFO I. 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.

PÁRRAFO II. De ser necesaria la desvinculación del servidor de la carrera sanitaria, la Oficina de Recursos Humanos notificará al empleado la decisión, así como al Ministerio de Salud 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 74. 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, No. 394-14.

ARTÍCULO 75. De conformidad con el artículo 71 del decreto 525-09, sobre 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 los 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 pendientes de conocimiento o decisión.
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.

ARTÍCULO 76. 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 selección y desvinculación definidos en la Ley No. 395-14 y el presente Reglamento.

ARTÍCULO 77. 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 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 más valor aporte a la institución.

PÁRRAFO II. La movilidad funcional horizontal es un sistema de carácter voluntario para cada servidor, que permite a cada uno decidir su nivel de implicación con la organización, cuáles de las funciones asignadas a la categoría desea desempeñar más intensamente o qué nivel de prestaciones económicas y de cualquier otro tipo espera recibir de la organización.

ARTÍCULO 78. El Ministro de Salud, 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.

ARTICULO 79. Para fines de aplicación de los artículos 36 y 37 de la Ley No. 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, quien lo preside
- b) Un representante del Ministerio de Administración Pública.
- c) El Responsable de Recursos Humanos.
- 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.

ARTÍCULO 80. 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.
- 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.

PARRAFO. 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 81. Movilidad Territorial. 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, No.395-14, y por lo dispuesto en el presente reglamento.

ARTICULO 82. Las Oficinas de Recursos Humanos del Ministerio de Salud 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 83. Para que la movilidad territorial voluntaria se concrete, conforme lo dispuesto por el artículo 39 de la Ley No. 395-14, es necesario que existan plazas disponibles con provisión presupuestaria.

ARTICULO 84. 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 no. 395-14, por el presente reglamento y los instructivos que se emitan al respecto.

ARTICULO 85. 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 86. 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 No. 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.

PARRAFO. 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 87. Además de lo establecido en el artículo 48 de la Ley No. 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 No. 107-13, de Derechos de las Personas en su Relación con la Administración Pública y de Procedimientos Administrativos.

TITULO III DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES

CAPITULO I Disposiciones Transitorias

ARTÍCULO 88. 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, acogiendo al proceso de validación de competencias, 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, el Servicio Nacional de Salud, con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública elaborarán en un período de sesenta (60) días, a partir de la puesta en vigencia del presente Reglamento, los instructivos e instrumentos para las evaluaciones.

CAPITULO II Disposiciones Finales

ARTICULO 89. El Ministerio de Salud Pública, 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 90. 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.

ARTÍCULO 91. Por el presente Reglamento queda derogado el Decreto No. 732-04, del 3 de agosto del año 2004, sobre los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

ARTÍCULO 92. Se instruye al Ministerio de Salud Pública 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 93. El presente Reglamento entrará en vigencia inmediatamente después de su aprobación.

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