

NÚMERO

CONSIDERANDO PRIMERO: Dominicana dispone en su artículo 61 que toda persona tiene derecho a la salud integral, correspondiendo al Estado velar por la protección de la salud de las personas, el acceso a servicios de calidad y la organización de un sistema de salud orientado al bienestar colectivo.

CONSIDERANDO SEGUNDO: Que la Constitución de la República Dominicana establece en su artículo 142 que el Estatuto de la Función Pública constituye 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, determinando la forma de ingreso, ascenso, evaluación del desempeño, permanencia y separación de los servidores públicos.

CONSIDERANDO TERCERO: Que la Ley General de Salud, núm. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001, dispone en su artículo 90 que los recursos humanos en salud constituyen la base fundamental del Sistema Nacional de Salud, declarando como prioridades su formación, capacitación, desarrollo e incentivos laborales, a fin de que el sistema ofrezca respuestas adecuadas a las necesidades de salud de la población.

CONSIDERANDO CUARTO: Que la Ley núm. 41-08, de Función Pública, de fecha 16 de enero de 2008, 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 requieren y, en el párrafo I de su artículo 6, reconoce expresamente la Carrera Sanitaria como una de las carreras especiales.

CONSIDERANDO QUINTO: Que la Ley núm. 395-14, de fecha 28 de agosto de 2014, de Carrera Especial Sanitaria, proporciona la base jurídica específica para desarrollar las normas reguladoras de las relaciones de empleo público entre el Estado y los servidores pertenecientes a la Carrera Sanitaria, así como los procedimientos relativos a su ingreso, evaluación, permanencia, promoción, movilidad y desarrollo profesional.

CONSIDERANDO SEXTO: Que corresponde al Poder Ejecutivo, en ejercicio de la potestad reglamentaria que le reconoce la Constitución de la República, dictar las disposiciones necesarias para la correcta ejecución de las leyes, desarrollar sus mandatos mediante normas técnicas, procedimentales y organizativas que aseguren su aplicación efectiva.

CONSIDERANDO SÉPTIMO: Que la Ley núm. 395-14 requiere de un desarrollo reglamentario que garantice su aplicación uniforme, coordinada y eficaz en los órganos y entes que integran el Sistema Nacional de Salud, particularmente en lo relativo a la planificación de los recursos humanos, el reclutamiento y selección, la evaluación del desempeño, la capacitación, la promoción y la movilidad territorial del personal de salud.

CONSIDERANDO OCTAVO: Que el modelo de atención en salud vigente tiene como uno de sus ejes fundamentales el fortalecimiento del primer nivel de atención con alta capacidad resolutive, lo que exige la implementación de sistemas de gestión de recursos humanos que aseguren el ejercicio profesional con alta calidad técnica, calidez humana, estabilidad laboral, motivación institucional y actuación ética de los servidores públicos del sector salud.

CONSIDERANDO NOVENO: Que en la República Dominicana constituye una necesidad impostergable de profundizar el proceso de profesionalización de la función pública en el ámbito de los recursos humanos en salud, mediante la aplicación de normas especiales acordes con las particularidades técnicas, funcionales y territoriales del sector y con los nuevos modelos de gestión pública sanitaria.

CONSIDERANDO DÉCIMO: Que el personal de enfermería constituye un componente esencial y estratégico del Sistema Nacional de Salud, por su papel directo en la promoción de la salud, la prevención de enfermedades, la atención integral de los usuarios, la continuidad asistencial y la humanización de los servicios de salud.

CONSIDERANDO UNDÉCIMO: Que el fortalecimiento de la carrera profesional del personal de enfermería contribuye de manera directa a la mejora de la calidad de los servicios de salud, a la estabilidad institucional del sistema, a la continuidad del servicio público y a la dignificación de las condiciones laborales y profesionales de dichos servidores públicos.

CONSIDERANDO DUODÉCIMO: Que resulta necesarios procedimientos regulares objetivos, transparentes y fundados en el mérito para el ingreso, evaluación del desempeño, promoción, capacitación, movilidad y permanencia del personal comprendido en la Carrera Sanitaria, como garantía de igualdad de oportunidades, eficiencia administrativa y excelencia en la prestación del servicio público de salud.

CONSIDERANDO DECIMOTERCERO: Que la adecuada planificación, distribución territorial y desarrollo profesional de los recursos humanos en salud constituye una condición indispensable para asegurar la cobertura efectiva de los servicios, especialmente en el primer nivel de atención y en las zonas rurales, apartadas o de difícil cobertura.

CONSIDERANDO DECIMOCUARTO: Que los procesos relativos al ingreso, permanencia, promoción, evaluación y desvinculación del personal de la Carrera Sanitaria deben desarrollarse con estricto apego a los principios de juridicidad, transparencia, objetividad, razonabilidad, motivación, buena administración y debido proceso administrativo.

VISTA: La Constitución de la República Dominicana, proclamada en fecha veintisiete (27) de octubre de dos mil veinticuatro (2024).

VISTA: La Ley núm. 247-12, Orgánica de la Administración Pública, de fecha nueve (9) de agosto de dos mil doce (2012).

VISTA: La Ley núm. 41-08, de Función Pública, de fecha dieciséis (16) de enero de dos mil ocho (2008).

VISTA: La Ley General de Salud, núm. 42-01, de fecha ocho (8) de marzo de dos mil uno (2001).

VISTA: La Ley núm. 123-15, que crea el Servicio Nacional de Salud, de fecha doce (12) de mayo de dos mil quince (2015).

VISTA: La Ley núm. 395-14, sobre Carrera Especial Sanitaria, de fecha veintiocho (28) de agosto de dos mil catorce (2014).

VISTA: La Ley núm. 105-13, de Regulación Salarial del Sector Público Dominicano, de fecha seis (6) de agosto de dos mil trece (2013).

VISTA: La Ley núm. 107-13, sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo, de fecha seis (6) de agosto de dos mil trece (2013).

VISTA: La Ley núm. 167-21, de Mejora Regulatoria y Simplificación de Trámites, de fecha nueve (9) de agosto de dos mil veintiuno (2021).

VISTA: La Ley núm. 397-19, que crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales, de fecha primero (1) de octubre de dos mil diecinueve (2019).

VISTA: La Ley núm. 6097, sobre Organización del Cuerpo Médico de los Hospitales, de fecha trece (13) de noviembre de mil novecientos sesenta y dos (1962).

VISTA: El Decreto núm. 523-09, que aprueba el Reglamento de Relaciones Laborales en la Administración Pública, de fecha veintiuno (21) de julio de dos mil nueve (2009).

VISTA: El Decreto núm. 525-09, que aprueba el Reglamento de Evaluación del Desempeño y Promoción de los Servidores y Funcionarios Públicos, de fecha veintiuno (21) de julio de dos mil nueve (2009).

VISTA: El Decreto núm. 527-09, que aprueba el Reglamento de Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial, de fecha veintiuno (21) de julio de dos mil nueve (2009).

VISTA: El Decreto núm. 732-04, que aprueba el Reglamento de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, de fecha tres (3) de agosto de dos mil cuatro (2004).

VISTA: El Decreto núm. 434-07, que establece el Reglamento General de los Centros Especializados de Atención en Salud de las Redes Públicas, de fecha dieciocho (18) de agosto de dos mil siete (2007).

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 128 de la Constitución de la República, dicto el siguiente,

Reglamento de Aplicación de la ley núm. 395-14, de Carrera Sanitaria, del 2 de septiembre de 2014

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto. El presente reglamento tiene por objeto desarrollar las disposiciones, principios y preceptos establecidos en la Ley núm. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria, y regular los procedimientos técnicos aplicables a la profesionalización, ingreso, evaluación del desempeño, retribución, capacitación, estabilidad, promoción, movilidad territorial y desarrollo profesional de los servidores públicos que integran la Carrera Sanitaria, así como a la gestión de las

relaciones de empleo entre las autoridades del sector salud y dicho personal.

Artículo 2. Principios rectores. El ejercicio de la Carrera Sanitaria se rige por la Constitución, la Ley núm. 41-08, de Función Pública; la Ley núm. 42-01, General de Salud; la Ley núm. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria; la Ley núm. 107-13, sobre los Derechos de las Personas en sus Relaciones con la Administración y de Procedimiento Administrativo, y por los siguientes principios específicos:

1. **Coordinación institucional:** los órganos y entes del Sistema Nacional de Salud y el Ministerio de Administración Pública actuarán de manera articulada en la formulación, aplicación y seguimiento de las normas de gestión de recursos humanos en salud.
2. **Ética pública:** los servidores de la Carrera Sanitaria actuarán con probidad, integridad, lealtad al interés general y respeto a la dignidad de las personas.
3. **Transparencia:** los procesos de gestión de recursos humanos en salud se desarrollarán con sujeción a la publicidad, acceso a la información, rendición de cuentas y debida notificación a los interesados, con las reservas previstas por el ordenamiento jurídico.
4. **Equidad retributiva:** a trabajo igual, en condiciones equivalentes de responsabilidad, capacidad, desempeño y antigüedad, corresponderá igual remuneración, sin discriminación.
5. **Eficacia y buena administración:** las actuaciones derivadas de este reglamento deberán orientarse al logro oportuno de sus fines, con apego a la juridicidad, objetividad, razonabilidad y debido proceso administrativo.

Artículo 3. Ámbito de aplicación. Las disposiciones de este reglamento se aplican a los recursos humanos en salud comprendidos en la Ley núm. 395-14 que desempeñen funciones de rectoría, actividades sanitarias y funciones esenciales de salud pública en los órganos y entes de la Administración Pública central, descentralizada y autónoma del sector salud, en las áreas de regulación, gestión clínica, gestión administrativa, provisión de servicios, docencia, investigación y salud comunitaria, en todo el territorio nacional.

Artículo 4. Exclusiones. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este reglamento:

1. Quienes ocupen cargos de libre nombramiento y remoción;
2. Quienes ejerzan cargos de confianza;
3. El personal militar y policial sometido a su régimen especial;
4. El personal administrativo que no desempeñe funciones comprendidas en el ámbito material de la Carrera Sanitaria; y
5. Los profesionales en formación que realicen prácticas en establecimientos de salud y no ostenten la condición de servidores públicos de carrera.

Párrafo. Los profesionales de la salud con títulos obtenidos en el extranjero deberán cumplir, previo a su ingreso a la Carrera Sanitaria, el procedimiento de homologación o reconocimiento académico vigente y los demás requisitos establecidos en la Ley núm. 395-14 y en este reglamento.

Artículo 5. Objetivos específicos. Son objetivos específicos de este reglamento:

1. Desarrollar las normas, subsistemas técnicos y procedimientos aplicables a la gestión de los recursos humanos en salud;
2. Asegurar la aplicación efectiva de los derechos y deberes que rigen la relación de empleo del personal comprendido en la Carrera Sanitaria con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y con las demás instituciones del Sistema Nacional de Salud;
3. Promover el desarrollo profesional, el mérito y la estabilidad del personal de la Carrera Sanitaria;
4. Fortalecer la capacidad institucional del Sistema Nacional de Salud para responder a las necesidades de salud de la población;
5. Elevar la calidad, eficacia y efectividad del trabajo en salud; y
6. Contribuir al acceso universal y a la cobertura universal en salud.

Artículo 6. Definiciones básicas. Para la aplicación e interpretación de este reglamento, se entenderá por:

1. **Actividades sanitarias:** acciones desarrolladas por profesionales de la salud en promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y demás intervenciones destinadas a proteger, restablecer o mejorar la salud de las personas.
2. **Calidad:** prestación de servicios y ejecución de procesos con apego a estándares científico-técnicos, éticos, de eficacia, eficiencia, seguridad y trato humanizado.
3. **Cargo de confianza:** cargo de asesoría especial o asistencia directa a funcionarios de alto nivel, conforme al régimen jurídico aplicable.
4. **Cargo de libre nombramiento y remoción:** cargo excluido del régimen de carrera, cuya provisión y remoción dependen de la autoridad nominadora, conforme a la ley.
5. **Carrera administrativa general:** sistema de función pública orientado a garantizar profesionalidad, estabilidad, mérito y desarrollo de los servidores públicos.
6. **Carrera especial:** régimen especial de función pública creado por ley para un sector determinado, conforme a la Ley núm. 41-08 y sus reglamentos.
7. **Carrera sanitaria:** régimen especial de empleo público en salud regulado por la Ley núm. 395-14, este reglamento y las demás normas aplicables.
8. **Funciones esenciales de salud pública:** capacidades institucionales necesarias para fortalecer el sistema de salud, proteger el derecho a la salud y actuar sobre riesgos y determinantes sociales.
9. **Gestión sanitaria:** dirección, administración, supervisión y mejora del funcionamiento de los servicios e instituciones de salud.
10. **Recursos humanos en salud:** personal que realiza funciones de rectoría, regulación, provisión de servicios, docencia, investigación, salud comunitaria y gestión sanitaria.
11. **Servidor público:** persona designada por autoridad competente para ejercer un cargo público.

12. **Servidor público de estatuto simplificado:** servidor seleccionado para tareas de apoyo, servicios generales u oficios, conforme al régimen aplicable.
13. **Sistema Nacional de Salud:** conjunto articulado de instituciones, actores, recursos y mecanismos públicos y privados legalmente habilitados para la organización y prestación de acciones y servicios de salud.

CAPÍTULO II ÓRGANOS RESPONSABLES DE LA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL SISTEMA

Artículo 7. Órganos responsables de la administración. Son órganos responsables de la administración del sistema de Carrera Sanitaria:

1. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en su condición de órgano rector del sector salud, al que corresponde formular las políticas, planes y programas de recursos humanos en salud en el ámbito nacional; y
2. El Ministerio de Administración Pública, como órgano rector del empleo público y de los regímenes especiales, al que corresponde orientar, validar y aprobar los instrumentos de gestión que normen la Carrera Sanitaria, de conformidad con la ley.

Párrafo I. Los órganos y entes públicos del Sistema Nacional de Salud ejecutarán, en el ámbito de sus competencias, los subsistemas técnicos de gestión de personal necesarios para la implementación de la Carrera Sanitaria.

Párrafo II. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, el Ministerio de Administración Pública y los órganos y entes ejecutores actuarán de manera coordinada en el ejercicio de sus atribuciones.

Párrafo III. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social dictará, previa aprobación del Ministerio de Administración Pública, los instructivos, procedimientos y orientaciones técnicas requeridos para el funcionamiento del sistema de Carrera Sanitaria.

Artículo 8. Comisiones de Personal. Para conocer los conflictos laborales que surjan en el lugar de trabajo, así como las quejas, reclamos, peticiones y acuerdos conciliatorios relativos al personal de la Carrera

Sanitaria, se integrarán Comisiones de Personal de conformidad con la Ley núm. 41-08, de Función Pública, y sus normas de aplicación.

Artículo 9. Supervisión normativa. El Ministerio de Administración Pública velará por que los órganos y entes comprendidos en el Sistema de Carrera Sanitaria cumplan la Constitución, la Ley núm. 41-08 y sus reglamentos, la Ley núm. 42-01, General de Salud, la Ley núm. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria, la Ley núm. 123-15, así como las demás normas reglamentarias aplicables al sector salud y al empleo público.

CAPÍTULO III DE LOS CARGOS Y SU ORGANIZACIÓN

Artículo 10. Definición de cargo. El cargo es la unidad básica de organización del trabajo en la Administración Pública, definida con base en resultados y competencias, que comprende un conjunto determinado de atribuciones, funciones, actividades, responsabilidades y deberes que una persona debe cumplir dentro de una jornada ordinaria de trabajo. Su diseño, clasificación y valoración se regirán por la normativa vigente sobre estructura organizativa, cargos y política salarial del sector público.

Artículo 11. Clasificación y valoración de cargos. La clasificación y valoración de cargos es el proceso técnico mediante el cual los cargos se describen, ordenan jerárquicamente y evalúan conforme a su naturaleza, nivel de responsabilidad, complejidad, formación académica requerida, deberes, funciones y tipo de tareas, a fin de determinar su valor relativo dentro de la estructura organizacional de la Carrera Sanitaria.

Artículo 12. Grupos ocupacionales y desarrollo del manual de cargos. Los cargos de la Carrera Sanitaria se clasifican en los grupos ocupacionales previstos en el artículo 6 de la Ley núm. 395-14:

1. Directivos;
2. De jefatura; y
3. Básicos.

Párrafo I. Los grupos ocupacionales se desarrollarán en un manual de cargos clasificados y valorados, organizado por categorías o clases de cargos, según su complejidad, ubicación en la estructura orgánica y ámbito territorial de ejercicio.

Párrafo II. La clasificación indicada en el párrafo anterior servirá de base para la planificación y dotación de personal, la retribución, la capacitación, el desarrollo profesional y la evaluación del desempeño.

Párrafo III. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, establecerá mediante resolución los niveles de movilidad funcional horizontal y los criterios y procedimientos aplicables a la movilidad vertical, en el marco de la Ley núm. 395-14 y de este reglamento.

Artículo 13. Manual de cargos clasificados y valorados. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, conjuntamente con las instituciones del sector salud comprendidas en la Carrera Sanitaria y con la asesoría del Ministerio de Administración Pública, elaborará el manual de cargos clasificados y valorados de la Carrera Sanitaria, conforme a los criterios establecidos en la normativa vigente y a los perfiles definidos según naturaleza del cargo, complejidad, formación requerida, nivel de responsabilidad y competencias exigidas.

Artículo 14. Diseño de puestos. El diseño de puestos deberá:

1. Responder a las necesidades institucionales de dotación de recursos humanos en salud;
2. Definir con precisión el número y tipo de plazas profesionales y técnicas requeridas; y
3. Exigir, cuando corresponda, la formación profesional, habilitación o certificación técnica emitida por las autoridades o instituciones competentes.

Artículo 15. Dotación del primer nivel de atención. La dotación y el número de plazas de recursos humanos en salud requeridos para el primer nivel de atención se determinarán y ajustarán conforme al dimensionamiento previsto en el modelo de atención vigente, atendiendo a las necesidades objetivas del servicio, la cobertura territorial y la disponibilidad presupuestaria correspondiente.

CAPÍTULO IV DE LA PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SALUD

Artículo 16. Planes de recursos humanos. Los planes de recursos humanos son instrumentos de planificación institucional que integran programas, actividades, estructura organizativa, cargos y asignaciones

de trabajo, con el propósito de ordenar las tareas y acciones necesarias para el cumplimiento de las metas institucionales, de conformidad con la normativa vigente sobre estructura organizativa, cargos y política salarial.

Artículo 17. Detección de necesidades de recursos humanos. La detección de necesidades de recursos humanos de la red pública de salud será realizada por las instituciones que integran el Sistema Nacional de Salud, conforme a los requerimientos del modelo de atención vigente y a las necesidades efectivamente identificadas. Dichas instituciones deberán efectuar las previsiones presupuestarias necesarias para sostener la dotación existente y cubrir el ingreso de nuevo personal.

Artículo 18. Previsión presupuestaria de recursos humanos. Sobre la base del sistema de clasificación y valoración de cargos, las instituciones públicas que integran el Sistema Nacional de Salud incorporarán en la formulación de su presupuesto las previsiones de recursos humanos necesarias para la prestación del servicio, en coordinación con sus áreas de planificación, administración y finanzas y con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública.

Artículo 19. Procesos de planificación de recursos humanos. Los procesos técnicos y metodológicos de planificación de recursos humanos se realizarán de manera coordinada entre las unidades organizativas competentes del sector salud, con el fin de identificar necesidades y determinar brechas de dotación para la Carrera Sanitaria, atendiendo a criterios demográficos, geográficos, socioeconómicos, epidemiológicos, culturales, de infraestructura y a los demás parámetros técnicos definidos por el modelo de atención en salud vigente.

Artículo 20. Contenido del Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud. El Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud deberá contener, como mínimo, los componentes previstos en el artículo 9 de la Ley núm. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria, y servir de base para la planificación, dotación y desarrollo del personal comprendido en la Carrera Sanitaria.

Artículo 21. Contenido de la planificación de recursos humanos en salud. La planificación de los recursos humanos en salud deberá sustentarse en el análisis de la situación de salud, el perfil epidemiológico y las brechas identificadas en la gestión del sistema y en la prestación de los servicios. Como mínimo, deberá incluir:

1. La detección de necesidades del primer nivel de atención, con priorización del grupo ocupacional básico, sin perjuicio de los demás grupos requeridos por el servicio;
2. La previsión presupuestaria de recursos humanos para la prestación de servicios básicos y especializados, de carácter individual y colectivo; y
3. La previsión presupuestaria de recursos humanos para la rectoría, regulación y conducción del Sistema Nacional de Salud.

Artículo 22. Integración al sistema de información de la Administración Pública. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, deberá adoptar las medidas necesarias para que las instituciones de salud se incorporen al sistema de información de la Administración Pública antes de la convocatoria a concursos de ingreso a la Carrera Sanitaria, a fin de asegurar la planificación, registro, seguimiento y control de los recursos humanos en salud.

CAPÍTULO V DEL RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 23. Régimen retributivo aplicable. El sistema retributivo de la Carrera Sanitaria se regirá por lo dispuesto en la Ley núm. 395-14, de Carrera Especial Sanitaria; en la Ley núm. 105-13, sobre Regulación Salarial del Estado dominicano; y en las demás normas vigentes aplicables, con sujeción a los principios de mérito, equidad, coherencia y sostenibilidad financiera.

Artículo 24. Propuesta de escalas salariales. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en coordinación con el órgano competente del Servicio Nacional de Salud y con la asesoría del Ministerio de Administración Pública, propondrá las escalas salariales de los cargos de la Carrera Sanitaria conforme a la normativa vigente y a los principios de mérito, equidad, coherencia y sostenibilidad financiera. La propuesta será sometida al presidente de la República para su aprobación, de conformidad con el ordenamiento jurídico aplicable.

CAPÍTULO VI DEL INGRESO, RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Artículo 25. Ingreso mediante reclutamiento y selección. El ingreso a la Carrera Sanitaria se realizará mediante procesos de reclutamiento y selección fundados en el mérito, a través de concursos de mérito o de

oposición. Los aspirantes deberán demostrar que cumplen el perfil del cargo, los requisitos establecidos en la convocatoria y las condiciones previstas en la Ley núm. 42-01, en la Ley núm. 41-08, en la Ley núm. 395-14 y en sus normas de aplicación.

Artículo 26. Gestión del proceso de reclutamiento y selección. Los procesos de reclutamiento y selección para los cargos de Carrera Sanitaria serán gestionados por los órganos y entes del Sistema Nacional de Salud que correspondan, en coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Ministerio de Administración Pública, conforme a sus respectivas competencias.

Artículo 27. Mecanismos de cobertura de vacantes. Las vacantes de los cargos de Carrera Sanitaria se cubrirán respetando el siguiente orden de prelación:

1. Promoción;
2. Registro de elegibles; y
3. Concurso público. Solo procederá el mecanismo subsiguiente cuando la vacante no pueda ser cubierta válidamente mediante el mecanismo anterior.

Artículo 28. Registro de elegibles. El registro de elegibles estará integrado por las personas que, habiendo participado en un concurso de oposición, hayan aprobado y no resultaren seleccionadas. El registro se organizará en orden descendente según la calificación obtenida y tendrá una vigencia de dieciocho (18) meses.

Artículo 29. Coordinación para la cobertura de vacantes por promoción o registro de elegibles. La cobertura de vacantes mediante promoción o mediante el registro de elegibles será coordinada por la institución correspondiente en conjunto con el Ministerio de Administración Pública. Cuando se utilice el registro de elegibles, corresponderá al Ministerio de Administración Pública validar su aplicación conforme a la normativa vigente.

Artículo 30. Concursos públicos. Los concursos públicos son procedimientos de selección abiertos mediante los cuales podrán participar las personas interesadas en ingresar a la Carrera Sanitaria, así como los servidores públicos que cumplan los requisitos del perfil del cargo, las bases de la convocatoria y las demás condiciones previstas en este reglamento, con sujeción a los principios de mérito, igualdad y publicidad.

Artículo 31. Tipos de concursos. Los concursos aplicables en la Carrera Sanitaria son:

1. El concurso de oposición; y
2. El concurso de mérito, en los casos y bajo las condiciones previstas en la ley y en este reglamento.

Artículo 32. Concurso de oposición. El concurso de oposición es el procedimiento mediante el cual se hace pública la existencia de una vacante y se evalúa técnicamente, en condiciones de igualdad y con arreglo a normas previamente establecidas, la idoneidad de los aspirantes para desempeñar el cargo al que postulan.

Párrafo. Solo procederá el concurso de oposición para el ingreso a cargos del grupo ocupacional básico, conforme a lo previsto en la Ley núm. 395-14.

Artículo 33. Convocatoria a concursos de oposición. La convocatoria a concursos de oposición para proveer cargos de Carrera Sanitaria será emitida por la máxima autoridad de la institución donde exista la vacante y será gestionada por su unidad de recursos humanos, bajo las orientaciones técnicas del Ministerio de Administración Pública y con notificación previa al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

Artículo 34. Contenido de la convocatoria y puntuación mínima. Las convocatorias de los concursos de oposición de la Carrera Sanitaria deberán incluir, además de los requisitos previstos en la Ley núm. 395-14, la ponderación asignada a cada prueba y a la entrevista.

Párrafo. La puntuación mínima para aprobar un concurso de Carrera Sanitaria será de ochenta (80) puntos, conforme a la ley.

Artículo 35. Publicidad de la convocatoria. La convocatoria a concursos de oposición deberá publicarse en el portal web de la institución convocante y en el portal administrado por el Ministerio de Administración Pública, con una antelación mínima de cinco (5) días calendario y máxima de treinta (30) días calendario antes del inicio de la recepción de expedientes, a fin de garantizar publicidad suficiente, acceso a la información e igualdad de oportunidades para los interesados.

Artículo 36. Protección del derecho de reserva. Los cargos de Carrera Sanitaria cuyos titulares conserven derecho de reserva conforme a la Ley núm. 41-08 no podrán ser declarados vacantes para fines de convocatoria a concurso.

Artículo 37. Concurso de mérito. Para el ingreso a la Carrera Sanitaria en los casos legalmente previstos, así como para la promoción horizontal, los aspirantes deberán someterse a concurso de mérito y demostrar su idoneidad para desempeñar el cargo al que aspiran.

Párrafo. Las vacantes que deban cubrirse mediante concurso se proveerán, en primer término, por concurso de mérito cuando así corresponda conforme a la ley y a este reglamento. Solo en caso de declararse desierto, o mediante decisión debidamente motivada por razones objetivas del servicio, podrá convocarse concurso de oposición.

Artículo 38. Ingreso y desarrollo en el escalafón. Los aspirantes de nuevo ingreso deberán acceder a la Carrera Sanitaria mediante concurso. Quienes resulten seleccionados serán designados en un cargo de Carrera Sanitaria acorde con el perfil académico y funcional requerido. Su desarrollo posterior dentro del escalafón profesional se regirá por las normas sobre evaluación del desempeño, capacitación y promoción previstas en la ley y en este reglamento.

CAPÍTULO VII DE LAS MODALIDADES ESPECIALES DE CONCURSO

Artículo 39. Curso-concurso. Los concursos públicos podrán desarrollarse en la modalidad de curso-concurso únicamente para cargos cuya naturaleza sea singular dentro de la función sanitaria y respecto de los cuales no exista oferta formativa nacional suficiente, circunstancia que deberá estar debidamente justificada y contar con aprobación previa del Ministerio de Administración Pública. En esta modalidad, los programas especiales de capacitación y formación sustituirán, en la medida prevista en las bases del concurso, la valoración de conocimientos técnicos y experiencia.

Párrafo. Las competencias previstas en el modelo de gestión por competencias aplicable deberán evaluarse a todos los participantes del curso-concurso, y su resultado formará parte de la calificación final.

Artículo 40. Diseño e implementación del curso-concurso. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social coordinará el diseño e implementación de los cursos-concurso, con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, conforme a las necesidades

debidamente identificadas del Sistema Nacional de Salud. Esta modalidad podrá utilizarse cuando exista una necesidad institucional objetiva de cubrir múltiples vacantes o de conformar registro de elegibles, en los términos establecidos por la normativa aplicable y por las bases de la convocatoria. La duración de los programas especiales de capacitación y formación no será inferior a cincuenta (50) horas.

Artículo 41. Lineamientos del curso-concurso. La modalidad de curso-concurso se implementará conforme a los siguientes lineamientos:

1. El aviso y las bases del concurso deberán indicar expresamente esta modalidad;
2. Para ingresar al curso-concurso, los candidatos deberán cumplir el perfil del cargo, con las excepciones expresamente previstas en las bases y debidamente justificadas;
3. Los participantes deberán asistir, como mínimo, al noventa por ciento (90%) de las horas programadas;
4. La entidad ejecutora llevará control formal de asistencia al inicio y al final de cada jornada;
5. Para aprobar el componente formativo, los participantes deberán obtener al menos el ochenta por ciento (80%) de la ponderación asignada;
6. Si el número de postulantes excede los cupos disponibles, se aplicarán pruebas técnicas o de conocimientos generales vinculadas al puesto, conforme a criterios previamente publicados; y
7. La selección se realizará en orden descendente de calificación hasta cubrir los cupos disponibles.

Artículo 42. Ajustes razonables e igualdad de participación. Cuando participen personas con discapacidad que puedan desempeñar las funciones esenciales del cargo concursado, la institución convocante deberá adoptar los ajustes razonables y las adaptaciones necesarias para garantizar su participación en condiciones de igualdad en todas las etapas del proceso de evaluación.

CAPÍTULO VIII

DEL NOMBRAMIENTO, ADQUISICIÓN DE ESTATUS Y SITUACIONES DEL CARGO

Artículo 43. Nombramiento provisional y período de prueba. La autoridad competente deberá expedir el nombramiento provisional del personal que haya ganado un concurso para un puesto de Carrera Sanitaria dentro de los veintiún (21) días calendario siguientes a la notificación de los resultados. El personal designado deberá agotar el período de prueba previsto en la Ley núm. 395-14.

Artículo 44. Nombramiento definitivo, registro y control. El nombramiento definitivo de Carrera Sanitaria habilita al servidor para ejercer las funciones correspondientes al cargo y categoría asignados, acceder a los procesos de movilidad territorial y quedar plenamente comprendido en el ámbito de aplicación de este reglamento.

Párrafo I. El Ministerio de Administración Pública llevará el registro del personal incorporado a la Carrera Sanitaria, previa validación de los concursos correspondientes.

Párrafo II. El Ministerio de Administración Pública emitirá la resolución de nombramiento provisional de los ganadores del concurso y la remitirá a la institución correspondiente para su ejecución administrativa y presupuestaria. La institución remitirá copia al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social para fines de registro y control.

Párrafo III. Una vez superado el período de prueba, el servidor adquirirá estabilidad y los demás derechos inherentes a la Carrera Sanitaria; en consecuencia, la institución solicitará el nombramiento definitivo, que deberá emitirse dentro de un plazo razonable conforme al principio de buena administración.

Párrafo IV. La institución remitirá copia de la resolución de nombramiento definitivo y de la acción de personal de cambio de estatus al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social dentro de los treinta (30) días siguientes a su emisión.

Artículo 45. Supresión de cargos y reintegro preferente. En los casos de supresión de cargos y reintegro preferente dentro del régimen de Carrera Sanitaria, se aplicará lo dispuesto en la Ley núm. 395-14, en la Ley núm. 41-08 y en sus normas de desarrollo, con respeto al debido proceso y a los derechos del servidor de carrera.

CAPÍTULO IX DE LA FORMACIÓN, CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Artículo 46. Objetivo del sistema de formación y capacitación. El sistema de formación y capacitación de la Carrera Sanitaria tiene por objeto garantizar el diseño e implementación de planes, programas y estrategias dirigidos al desarrollo integral de los recursos humanos en salud, a fin de fortalecer las capacidades institucionales necesarias para responder a las necesidades de la población y al derecho a la salud.

Párrafo I. Los planes y programas de capacitación y desarrollo procurarán, entre otros fines, el conocimiento de la administración y de los servicios públicos, el desarrollo integral del personal, el desempeño laboral efectivo, la adaptación al cambio organizacional, la satisfacción de los usuarios y la calidad de los servicios.

Párrafo II. Los programas de capacitación y desarrollo deberán guardar coherencia con las competencias definidas en los planes estratégicos institucionales y en los perfiles de los cargos.

Artículo 47. Coordinación de las políticas de formación. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social coordinará, con las instituciones públicas del Sistema Nacional de Salud y con las universidades e instituciones de formación acreditadas, por conducto del Ministerio de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (MESCYT), las políticas de formación de recursos humanos en salud, en función del tipo, cantidad y perfil profesional requeridos por el sistema. Estas políticas deberán responder al perfil socioepidemiológico de la población y al modelo de atención integral e integrado en salud.

Artículo 48. Revisión periódica de planes y programas. Los planes, programas y estrategias de formación acordados conforme al artículo anterior deberán ser revisados y actualizados, como mínimo, cada tres (3) años por los actores competentes, de acuerdo con la evolución del perfil de salud y enfermedad de la población y con los requerimientos del modelo de atención en salud vigente.

Artículo 49. Planes y programas de capacitación y desarrollo profesional. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en coordinación con las demás instituciones y organismos del sistema público de salud, elaborará planes y programas de capacitación y desarrollo profesional en las modalidades de educación permanente y educación continua, con el fin de fortalecer la calidad, efectividad y

eficiencia del trabajo en salud y garantizar la actualización profesional continua del personal de la Carrera Sanitaria.

Artículo 50. Subprograma de becas. Se establecerá un subprograma de becas para los servidores de la Carrera Sanitaria con mejor desempeño, conforme a criterios objetivos, transparentes y verificables. El área de recursos humanos elaborará una normativa específica para su gestión.

Párrafo I. La normativa deberá definir con claridad los requisitos de elegibilidad, el procedimiento de selección, los compromisos institucionales y las obligaciones del servidor beneficiario.

Párrafo II. Las instituciones llevarán un registro actualizado de los beneficiarios, con indicación del tipo de beca, programa cursado, duración, lugar, fecha y demás datos relevantes para fines de control y rendición de cuentas.

Artículo 51. Contenido institucional de la capacitación. Los planes y programas de capacitación y desarrollo profesional de la Carrera Sanitaria, además de los objetivos previstos en la Ley núm. 395-14, deberán incluir contenidos orientados a la comprensión del Sistema Nacional de Salud, de las funciones del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y de la misión institucional de los órganos y entes en los que el servidor preste servicios.

Artículo 52. Contenidos transversales de capacitación. Los programas de capacitación y desarrollo del personal de la Carrera Sanitaria deberán incluir, además de los contenidos técnicos o profesionales propios de cada área, temas de ética, deontología, humanización del servicio, derecho a la salud, equidad de género, investigación y liderazgo. Estos programas se desarrollarán de forma desconcentrada o descentralizada, con base en modelos pedagógicos adecuados para la formación de personas adultas.

Artículo 53. Acreditación y coordinación de programas. Los programas de capacitación y desarrollo profesional de la Carrera Sanitaria deberán contar con acreditación o aval académico de instituciones de educación superior con reconocida solvencia académica y ética.

Párrafo I. Los programas de educación permanente en salud deberán incluir la formación de facilitadores para su adecuada ejecución.

Párrafo II. Los programas de educación continua se coordinarán con la instancia competente de certificación profesional y se estandarizarán conforme a las características de cada grupo ocupacional.

Artículo 54. Capacitación como requisito de promoción. Para la promoción dentro del Sistema de Carrera Sanitaria, los servidores deberán acreditar la capacitación y el desarrollo de competencias requeridos para el cargo al que aspiren. A estos fines, se establecerá un sistema objetivo de créditos mínimos acumulables dentro del período que determine la normativa aplicable, en armonía con el reglamento de certificación profesional en salud.

Artículo 55. Financiamiento de la capacitación. Las instituciones y organismos del sistema público de salud deberán prever en sus presupuestos anuales los recursos necesarios para financiar los programas de capacitación y desarrollo profesional del personal de la Carrera Sanitaria. Asimismo, podrán gestionar apoyo técnico y financiero de instituciones nacionales y de organismos de cooperación internacional, conforme al ordenamiento jurídico aplicable.

CAPÍTULO X DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Artículo 56. Finalidad de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se valora el grado de cumplimiento de las funciones, responsabilidades, tareas y metas del cargo, así como los resultados alcanzados por el servidor de la Carrera Sanitaria de manera individual o colectiva. Los instrumentos de evaluación deberán servir, al menos, para:

1. Verificar la idoneidad y permanencia en el régimen de carrera conforme a la ley;
2. Identificar necesidades de capacitación y oportunidades de mejora;
3. Medir competencias técnicas y cumplimiento de metas vinculadas a indicadores institucionales y nacionales de salud; y
4. Sustentar procesos de promoción e incentivos con base en criterios objetivos.

Artículo 57. Elaboración de normativas e instrumentos de evaluación. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el órgano competente del Servicio Nacional de Salud, con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, elaborarán las normativas e instrumentos específicos aplicables a las distintas etapas de la evaluación del desempeño del personal de la Carrera Sanitaria, con sujeción a la ley y a los principios del debido proceso administrativo.

Artículo 58. Objetivos de las normativas e instrumentos de evaluación.

Las normativas e instrumentos de evaluación del desempeño se diseñarán con los siguientes objetivos:

1. Fortalecer los perfiles y criterios de idoneidad del servidor;
2. Evaluar el desempeño en el servicio público desde parámetros éticos y conductuales vinculados al ejercicio del cargo;
3. Valorar la calidad del trabajo realizado y los niveles de productividad esperados; y
4. Considerar las condiciones de trabajo, el nivel de riesgo y la complejidad funcional del puesto.

Artículo 59. Variables generales de evaluación. La evaluación del desempeño del personal de la Carrera Sanitaria se realizará conforme a la Ley núm. 41-08 y a su reglamento de evaluación del desempeño. Los instrumentos deberán incorporar, como variables generales, al menos las siguientes:

1. Conocimiento y cumplimiento del marco normativo del servicio público;
2. Conocimiento de los aspectos legales y técnicos vinculados al cargo;
3. Observancia de la responsabilidad ética inherente al puesto; y
4. Aplicación de buenas prácticas en el ejercicio de las funciones.

Artículo 60. Evaluación del desempeño profesional. La evaluación del desempeño profesional se realizará conforme a los criterios técnicos propios del cargo y a la naturaleza de sus funciones. Los instrumentos deberán contemplar, al menos, las siguientes variables:

1. Desempeño práctico, entendido como la aplicación verificable de conocimientos, habilidades, procedimientos, métodos y tecnologías en la ejecución del trabajo, así como la calidad de la relación con los usuarios o beneficiarios del servicio; y
2. Conocimientos técnicos, referidos al dominio conceptual y normativo de la materia vinculada al puesto.

Párrafo: Las técnicas de evaluación deberán ser pertinentes, objetivas y previamente definidas.

Artículo 61. Evaluación según condiciones de trabajo. La evaluación del desempeño deberá tomar en cuenta las condiciones de trabajo en que el servidor ejerce sus funciones, atendiendo al nivel de riesgo, complejidad y contexto organizacional del puesto. Los instrumentos podrán considerar, entre otras, las siguientes variables:

1. Ambiente laboral y condiciones de salud ocupacional;
2. Contexto de la estructura organizacional e institucional en que se presta el servicio; y
3. Participación del servidor en programas de formación vinculados a la mejora del desempeño.

Artículo 62. Periodicidad y componentes de la evaluación. La evaluación del desempeño del personal de la Carrera Sanitaria se realizará una vez por año, durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, conforme a la normativa vigente. El sistema de evaluación comprenderá, al menos, los siguientes componentes:

1. Evaluación de competencias, para determinar el nivel de dominio requerido para el cargo;
2. Verificación del cumplimiento del régimen ético y disciplinario; y
3. Evaluación del logro de metas conforme al acuerdo de desempeño previamente establecido.

Artículo 63. Definición previa de objetivos, metas e indicadores. Los objetivos de desempeño aplicables a los servidores de la Carrera Sanitaria deberán definirse previamente en términos claros, operativos, medibles y verificables. Las metas e indicadores correspondientes deberán ser puestos en conocimiento del servidor antes del inicio del período de evaluación.

Artículo 64. Principios del proceso de evaluación. En el proceso de evaluación del desempeño se observarán, entre otros, los principios de integralidad, corresponsabilidad, cooperación, transparencia, equidad, objetividad y ética pública, a fin de promover resultados compartidos, mejora continua y trato justo en la valoración del servidor.

Artículo 65. Criterios rectores de la evaluación. Las evaluaciones del desempeño se regirán por los criterios de objetividad, confiabilidad, participación, pertinencia y uniformidad procedimental. Los instrumentos y factores de evaluación deberán adaptarse a la

naturaleza, complejidad y responsabilidades propias de la función desempeñada.

Artículo 66. Diseño técnico de los instrumentos. Los instrumentos de evaluación se diseñarán para cada puesto o grupo ocupacional, según las competencias técnicas y la formación exigidas. Dichos instrumentos deberán garantizar estandarización metodológica, validez, confiabilidad y consistencia en su aplicación, corrección e interpretación.

Artículo 67. Cálculo de resultados y puntuación mínima. Los resultados de la evaluación del desempeño se calcularán conforme a los criterios establecidos en la normativa general aplicable sobre evaluación y promoción en la Administración Pública. La puntuación mínima exigible al servidor de la Carrera Sanitaria en cada factor de evaluación será de setenta por ciento (70%).

Artículo 68. Revisión de resultados y retroalimentación. Los resultados de la evaluación del desempeño deberán ser revisados por el supervisor junto con el servidor evaluado, a fin de que sirvan como instrumento de mejora continua.

Párrafo. Los responsables de las unidades organizativas y los supervisores inmediatos establecerán mecanismos de seguimiento y retroalimentación periódica respecto del desempeño de sus colaboradores.

Artículo 69. Consecuencias de evaluaciones insatisfactorias. Si el servidor obtiene resultados insatisfactorios en dos evaluaciones del desempeño consecutivas, procederá la pérdida de su permanencia en la Carrera Sanitaria en los términos previstos por la ley, previa sustanciación del procedimiento correspondiente y con pleno respeto del debido proceso.

Párrafo I. La primera evaluación insatisfactoria dará lugar al diseño e implementación de un programa de capacitación y perfeccionamiento dirigido al servidor evaluado.

Párrafo II. Si se produce una segunda evaluación insatisfactoria, la institución deberá tramitar el procedimiento previsto en la Ley núm. 41-08 y en sus reglamentos de aplicación.

CAPÍTULO XI DE LA PROMOCIÓN, MOVILIDAD FUNCIONAL Y RECONOCIMIENTOS

Artículo 70. Fundamento de la promoción. La promoción del personal de la Carrera Sanitaria se regirá por la Ley núm. 395-14, la Ley núm. 41-08 y las demás normas aplicables, con sujeción a los principios de mérito, objetividad, igualdad de oportunidades, juridicidad y buena administración, de acuerdo con la naturaleza propia de la Carrera Sanitaria.

Artículo 71. Criterios de mérito para la promoción. La promoción del servidor de carrera se fundamentará en el mérito personal, apreciado conforme a los siguientes criterios:

1. Haber obtenido calificación de superior al promedio o sobresaliente en las dos últimas evaluaciones consecutivas del desempeño;
2. Haber observado cumplimiento del régimen ético y disciplinario, sin sanciones disciplinarias en los dos años anteriores; y
3. Haber cumplido el programa de desarrollo y capacitación, mediante la ejecución de las metas de desarrollo previstas en los acuerdos de desempeño, sin perjuicio de la valoración complementaria de formación académica pertinente.

Artículo 72. Movilidad funcional vertical. La movilidad funcional vertical consiste en la promoción desde cargos básicos hacia cargos de jefatura o directivos, conforme a los mapas de puestos, perfiles de cargo y criterios de reclutamiento y selección establecidos en la Ley núm. 395-14 y en este reglamento.

Artículo 73. Movilidad funcional horizontal. La movilidad funcional horizontal es el mecanismo de desarrollo profesional que permite progresar dentro de categorías profesionales o técnicas sin cambio de nivel jerárquico, conforme a las categorías que establezcan el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el órgano competente del Servicio Nacional de Salud, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública.

Párrafo. Esta modalidad se aplicará especialmente a categorías profesionales cuyo mapa de competencias requiera mayor perfeccionamiento técnico o especialización para mejorar el desempeño institucional.

Artículo 74. Promoción y período de prueba. La persona promovida a un cargo de Carrera Sanitaria, ya sea por movilidad horizontal o vertical, será designada provisionalmente en período de prueba por seis (6) meses, con el fin de verificar su idoneidad y adaptación a las funciones del nuevo cargo, de conformidad con la ley y sin perjuicio de los derechos que le asistan en su condición de servidor de carrera.

Artículo 75. Comité evaluador del reconocimiento por excelencia. Para la aplicación de los artículos 36 y 37 de la Ley núm. 395-14, se integrará un comité ad hoc encargado de evaluar a los candidatos al reconocimiento por excelencia en la Carrera Sanitaria. Estará integrado, al menos, por el Ministro o la Ministra de Salud Pública y Asistencia Social, o su representante del nivel jerárquico inmediato inferior, quien lo presidirá; el Ministro o la Ministra de Administración Pública, o su representante del nivel jerárquico inmediato inferior; y el responsable de recursos humanos del Ministerio de Salud Pública.

Párrafo. La integración completa, reglas de funcionamiento, quórum, criterios de evaluación y mecanismos para prevenir conflictos de interés deberán quedar definidos en el instructivo correspondiente.

Artículo 76. Beneficios y periodicidad del reconocimiento por excelencia. El reconocimiento a la excelencia en la Carrera Sanitaria comprenderá, al menos, los siguientes beneficios honoríficos:

1. Un diploma suscrito por el Ministro o la Ministra de Salud Pública y Asistencia Social; y
2. Una medalla al mérito del servidor de la Carrera Sanitaria.

Párrafo. Este reconocimiento tendrá periodicidad bianual y será entregado en el marco de la conmemoración del Día Mundial de la Salud.

CAPÍTULO XII DE LA MOVILIDAD TERRITORIAL

Artículo 77. Régimen de movilidad territorial. La movilidad territorial de los integrantes de la Carrera Sanitaria se regirá por la Ley núm. 395-14, por este reglamento y por las demás normas aplicables, con observancia de los principios de motivación, razonabilidad, proporcionalidad y respeto a los derechos del servidor.

Artículo 78. Plan de compensación e incentivos especiales. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el órgano competente del Servicio Nacional de Salud elaborarán un plan de compensación e incentivos especiales para los servidores de la Carrera Sanitaria que sean desplazados por un período no menor de dos años a zonas rurales apartadas, provincias o municipios fronterizos, o localidades en las que no exista disponibilidad suficiente de profesionales de la especialidad requerida. El plan tendrá por finalidad garantizar la cobertura de los servicios de salud en todo el territorio nacional y compensar adecuadamente a los servidores que contribuyan a dicho objetivo.

Artículo 79. Movilidad territorial por conveniencia del servicio. La movilidad territorial por conveniencia del servicio es el traslado temporal de un integrante de la Carrera Sanitaria a otro programa o establecimiento del Sistema Nacional de Salud, incluso en un ámbito territorial distinto, por un período no menor de treinta (30) días ni mayor de doce (12) meses, cuando exista necesidad objetiva del servicio debidamente explicada, motivada y notificada.

Párrafo. Esta modalidad se regirá por la Ley núm. 395-14, por este reglamento y por los instructivos que se dicten para su ejecución, sin menoscabo de las garantías legales del servidor.

Artículo 80. Compensación extraordinaria por movilidad territorial. Los servidores de la Carrera Sanitaria sujetos a movilidad territorial por conveniencia del servicio tendrán derecho a una compensación extraordinaria a cargo de la institución correspondiente.

Párrafo. El tipo y monto de la compensación deberán determinarse con base en criterios objetivos previamente definidos, tales como distancia, duración del traslado, complejidad del trabajo, condiciones del destino y riesgos asociados.

Artículo 81. Movilidad territorial voluntaria. La movilidad territorial voluntaria procederá conforme a la Ley núm. 395-14, siempre que exista plaza disponible con apropiación presupuestaria y que medie la conformidad de las instituciones competentes del Sistema Nacional de Salud, del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y del Ministerio de Administración Pública, adoptada con base en criterios objetivos del servicio y debidamente documentada.

CAPÍTULO XIII

DE LAS RELACIONES LABORALES, RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DESVINCULACIÓN

Artículo 82. Inducción sobre relaciones laborales y deberes deontológicos. Las instituciones del sector salud responsables de aplicar la Carrera Especial Sanitaria, en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, deberán velar por el cumplimiento de la Ley núm. 395-14 y asegurar que, en los procesos de inducción y formación, se impartan contenidos sobre jornada laboral, derechos, deberes y régimen aplicable al personal de la Carrera Sanitaria.

Párrafo. Asimismo, deberán aplicarse metodologías de información, educación y comunicación que fortalezcan el conocimiento de los principios deontológicos vinculados al ejercicio de las actividades sanitarias reguladas por este reglamento.

Artículo 83. Régimen disciplinario y recursos. El personal de la Carrera Sanitaria estará sujeto al régimen disciplinario previsto en la Ley núm. 41-08 y en sus reglamentos de aplicación.

Párrafo. En materia de recursos administrativos y contencioso-administrativos, además de lo dispuesto en la Ley núm. 395-14 y en las demás normas aplicables, se observará lo establecido en la Ley núm. 107-13, con pleno respeto del debido proceso, el derecho de defensa y la motivación de los actos administrativos.

Artículo 84. Causas de desvinculación. Son causas de desvinculación del personal de la Carrera Sanitaria:

1. Renuncia;
2. Destitución por las causas establecidas en la Ley núm. 41-08;
3. Obtención de dos evaluaciones consecutivas insatisfactorias, previo procedimiento correspondiente;
4. Jubilación o pensión conforme a la normativa vigente;
5. Supresión del cargo por razones legalmente justificadas;
6. Condena penal en los casos previstos por la ley;
7. Mala práctica profesional comprobada por decisión firme del órgano o tribunal competente; y

8. Fallecimiento.

Párrafo. -Toda desvinculación deberá formalizarse mediante acto administrativo motivado y con respeto de las garantías legales aplicables.

CAPÍTULO XIV DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 85. Régimen transitorio de incorporación mediante concurso de méritos. Los recursos humanos que, al entrar en vigencia este reglamento, se encuentren laborando en instituciones del sector salud en cargos comprendidos en la Carrera Sanitaria deberán someterse al concurso de méritos correspondiente al cargo que ocupan o a otro de igual categoría, conforme a este reglamento y al instructivo de implementación.

Párrafo I. Estos concursos serán organizados por un equipo dirigido por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en coordinación con las instituciones del Sistema Nacional de Salud y con participación, cuando corresponda, de representantes del colegio o asociación profesional respectiva y del área competente de recursos humanos en salud.

Párrafo II. El Ministerio de Administración Pública aprobará los instrumentos del concurso de méritos y supervisará su correcta ejecución.

Párrafo III. Si un servidor obtiene resultados insatisfactorios en dos evaluaciones, mediando al menos seis (6) meses entre una y otra, la institución deberá tramitar el procedimiento correspondiente con observancia del debido proceso y de las garantías legales aplicables.

Párrafo IV. Si el servidor no supera el concurso de méritos, la cobertura de la plaza se realizará conforme a las reglas del registro de elegibles u otros mecanismos legalmente aplicables, sin perjuicio de la definición expresa de su situación administrativa conforme al ordenamiento jurídico.

Párrafo V. Los concursos de méritos previstos en este artículo deberán ejecutarse dentro de los veinticuatro (24) meses siguientes a la entrada en vigencia del reglamento. Dentro de los seis (6) meses siguientes a esa entrada en vigencia, las autoridades competentes deberán elaborar los instructivos e instrumentos de evaluación, y las instituciones del sistema de salud deberán aprobar sus manuales de cargos.

Artículo 86. Instrumentos complementarios de desarrollo. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, dictará los instructivos, herramientas técnicas y demás instrumentos complementarios necesarios para la ejecución de la Carrera Sanitaria, con sujeción a la Constitución, a las leyes aplicables y al presente reglamento.

Artículo 87. Implementación institucional. Los órganos y unidades responsables de la gestión de recursos humanos en salud implementarán, dentro del ámbito de sus competencias y en coordinación con el Ministerio de Administración Pública, las normas e instructivos aplicables a la Carrera Especial Sanitaria emitidos conforme al ordenamiento jurídico.

Artículo 88. Plazo para emisión de instructivos. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social deberá emitir, con la asesoría técnica del Ministerio de Administración Pública, los instructivos y herramientas necesarias para la aplicación de la Carrera Especial Sanitaria dentro del plazo de doce (12) meses contado a partir de la entrada en vigencia del presente reglamento.

CAPÍTULO XV DISPOSICIONES FINALES

Artículo 89. Derogaciones. Queda derogado el Decreto núm. 732-04, de 3 de agosto de 2004, que aprueba el Reglamento de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, así como toda norma de igual o inferior jerarquía que se oponga al presente reglamento.

Artículo 90. Entrada en vigencia. El presente reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en la Gaceta Oficial.

Artículo 91.- Notificación. Envíese a las instituciones correspondientes, para su conocimiento y ejecución.

DADO en Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los ___ días del mes de _____ del año dos mil ___; ___ de la Independencia y ___ de la Restauración.

LUIS ABINADER