



Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social
(SESPAS)

Decreto 732-04
Aprueba el Reglamento de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

Santo Domingo R. D.

De 08/03/2004

ARTICULO 84.- Revisiones periódicas. Este reglamento debe ser revisado por lo menos cada tres (3) años a partir de la fecha de su promulgación, o cuando las autoridades competentes le consideraran pertinente.

ARTICULO 85.- Disposiciones derogatorias. A partir de la publicación de la presente reglamentación quedan invalidadas o anuladas todas las reglamentaciones, normas, resoluciones y disposiciones ministeriales relativas a la materia de la cual trata este reglamento.

DADO en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, Capital de la República Dominicana, a los veinte (20) días del mes de abril del año dos mil cuatro (2004); años 161 de la Independencia y 141 de la Restauración.

HIPOLITO MEJIA

Dec. No. 732-04 que aprueba el Reglamento de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

HIPOLITO MEJIA
Presidente de la República Dominicana

NUMERO: 732-04

CONSIDERANDO: Que los recursos humanos en salud constituyen la base principal para el avance y la sostenibilidad de la reforma sanitaria en el país, ya que estos representan el factor fundamental de cambios en el proceso de administración de servicios de salud;

CONSIDERANDO: Que la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo del 2001, reconoce los recursos humanos en Salud como la base fundamental del Sistema Nacional de Servicios de Salud y, en consecuencia, declara su formación, capacitación y sus incentivos laborales como prioridades para ofrecer respuestas adecuadas a las necesidades de salud de la población;

CONSIDERANDO: Que para garantizar el cumplimiento de dichas prioridades, la Ley General de Salud ordena la reglamentación de la contratación, los salarios y las retribuciones financieras de los recursos humanos en salud;

CONSIDERANDO: Que la asistencia sanitaria en la República Dominicana y, en concreto, las relaciones de trabajo dentro del marco de los servicios sanitarios,

requiere de un marco jurídico integral y sistematizado que propenda al establecimiento de los diferentes subsistemas de gestión de los recursos humanos;

CONSIDERANDO: Que a partir de la reforma a que está abocado el Sistema Nacional de Servicios de Salud, se requiere de un proceso riguroso de desarrollo reglamentario que viabilice dicha reforma, especialmente en lo que se refiere a los recursos humanos en Salud;

CONSIDERANDO: Que dadas las características que plantea el nuevo modelo de salud, se requiere del diseño de una normativa especial que responda adecuadamente a la naturaleza y exigencias del sector;

CONSIDERANDO: Que la normativa necesaria debe hacer congruentes las especificaciones que, en el ámbito de los servicios públicos, asume la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, No. 14-91, de fecha 20 de mayo de 1991 y que en el ámbito de los servicios privados asume el Código de Trabajo de la República Dominicana;

CONSIDERANDO: Que la estabilidad de los servidores de la salud en el desempeño de sus funciones es fundamental para la administración de servicios sanitarios que satisfagan las necesidades ciudadanas;

CONSIDERANDO: Que la presente reglamentación deriva del mandato establecido en los artículos que integran el Libro Tercero de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo del 2001, relativo a los recursos humanos y a la calidad de los Servicios de Salud, en el cual se consigna la obligación, para fines reglamentarios, de que la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, en su condición de organismo rector, elabore las reglamentaciones correspondientes en armonía con los principios y estrategias de la ley y en coordinación con las instituciones del Sistema Nacional de Salud;

CONSIDERANDO: Que el Consejo Nacional de Salud, en correspondencia con lo establecido en el Párrafo I del Artículo 5 y el ordinal tercero del Artículo 16 de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001, ha seleccionado las instituciones con las cuales la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social debe elaborar las reglamentaciones inherentes a los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud;

VISTO el Artículo No. 8, numeral 17, de la Constitución de la República; la Ley sobre Exequátur de Profesionales, No. 111, de fecha 03 de noviembre de 1942; la Ley de Organización del Cuerpo Médico de los Hospitales, No. 60-97, de fecha 13 de noviembre de 1962; la Ley de Pasantía de Médicos Recién Graduados, de fecha 11 de mayo de 1967, y sus modificaciones; los Artículos Nos. 4 y 39 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, No. 14-91, de fecha 20 de mayo de 1991; la Ley que crea la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, No. 139-01, de fecha 13 de agosto de 2001; los artículos Nos. 15 y siguientes de la Ley No. 16-92 que crea el Código de Trabajo de la República Dominicana, de fecha 29 de mayo de 1992 y las disposiciones complementarias; la Ley No. 414-98, de fecha 22 de agosto de 1998, que

modifica el Artículo No. 7 de la Ley de Organización del Cuerpo Médico de los Hospitales, No. 60-97; la Ley General de Discapacidad en la República Dominicana, No. 42-00, de fecha 29 de junio de 2000; la Ley No. 22-01 que crea el Colegio Dominicano de Psicólogos, de fecha 01 de febrero de 2001; los Artículos No. 90 y siguientes de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001; la Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, No. 87-01, de fecha 10 de mayo de 2001; la Ley que establece el Código de Ética de los Servidores Públicos, No. 120-01, de fecha 20 de julio de 2001; y la Ley No. 68-03 que crea el Colegio Médico Dominicano, de fecha 19 de febrero de 2003;

VISTO el Reglamento No. 804, para los Tribunales de Apelación del Cuerpo Médico de los Hospitales, de fecha 04 de marzo de 1966, y el Reglamento No. 81-94 para la aplicación de la Ley No. 14-91, de fecha 29 de marzo de 1994.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 55 de la Constitución de la República, dicto el siguiente

REGLAMENTO DE RECURSOS HUMANOS DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

LIBRO PRIMERO DISPOSICIONES APLICABLES A INSTITUCIONES PUBLICAS Y PRIVADAS DEL SISTEMA NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1.- Glosario: Para los fines del presente reglamento y de las Normas, Manuales y Resoluciones Administrativas que del mismo se deriven, se considerarán las siguientes definiciones:

Calidad: La calidad de la atención en salud implica que el proceso asistencial tome en cuenta la mejor combinación posible de los productos utilizados, la calidad técnica de los profesionales, la accesibilidad al servicio o producto, la oportunidad de la prestación, la eficacia, la efectividad de los tratamientos, la conveniencia y adecuación de la prestación, la eficiencia, la continuidad, la intimidad personal y confiabilidad, la seguridad de la prestación y la participación del paciente y su familia.

Cargo de Confianza: Son aquellos que corresponden a los dos primeros niveles jerárquicos, tales como: director y sub-director y son cargos sujetos a la libre designación y remoción de la autoridad facultada para disponer el nombramiento.

Categorías de los puestos de trabajo: Es el sistema de clasificación de los puestos de trabajo en el sector salud. Se clasificarán en tres categorías: profesionales, técnicos y

auxiliares. Para la creación de una categoría se tomará en cuenta la existencia de un conjunto amplio de puestos de trabajo que tengan en común: una o varias titulaciones académicas acreditadas del mismo nivel académico; un conjunto de competencias asociadas, conocimientos, habilidades y actitudes comunes; funciones comunes a la categoría profesional. La Norma de Definición de Puestos de Trabajo y Categorías Profesionales, definirá las categorías existentes y los perfiles ocupacionales.

Comisión de Servicios: Un servidor de la carrera sanitaria se encuentra en comisión de servicios cuando ha sido designado por su institución para la realización de alguna labor para la que esté altamente calificado o que sea de interés para el Sistema Nacional de Salud, en otra entidad nacional e internacional, quien conserva el derecho de volver a su posición de carrera cuando cese dicha comisión.

Conceptos Retributivos: Son aquellos conceptos tomados en cuenta en la evaluación de los recursos humanos con fines retributivos. Estos son: las características del puesto de trabajo y el desempeño en el puesto de trabajo que ocupa.

Desarrollo de los Recursos Humanos: Se refiere a la adquisición, incremento o perfeccionamiento de los conocimientos y destrezas necesarios para la adecuada realización del trabajo.

Educación Continua: La educación continua constituye un aspecto distinto del concepto más amplio de educación permanente. Ella expresa todos los tipos y formas periódicas de enseñanza o de formación que siguen aquellos que han abandonado la educación formal en cualquiera de sus niveles, que han ejercido una profesión o que han asumido responsabilidades de adultos en una sociedad. La educación continua puede, en consecuencia, permitir a un sujeto alcanzar un nivel más elevado de educación formal, adquirir conocimientos y competencias en un campo nuevo o mejorar y actualizar las calificaciones profesionales en un campo específico. La educación continua no se limita forzosamente a programas relacionados con el empleo o la carrera profesional, ella tiene su origen, en la mayoría de los casos, en ciertos objetivos de promoción socio-profesional. Se puede organizar, tanto en el contexto de un sistema formal de educación, como al exterior de éste, mediante la utilización de programas específicos o por cualquier otro medio no formal. La expresión educación continua se utiliza frecuentemente como sinónimo de educación recurrente, mediante el cual se designa más exactamente en el cuadro más amplio de la educación permanente la participación de períodos de estudio organizados en forma alterna con períodos de actividades profesionales o de tiempo libre.

Educación Permanente en Salud (EPS): La EPS se plantea como una propuesta educativa concebida como una herramienta de gestión y cambio organizacional que incide e impacta en los procesos de trabajo.

Educación Permanente: Esta expresión se refiere a una filosofía según la cual la educación se concibe como un proceso a largo plazo, que comienza con el nacimiento y prosigue durante toda la vida. Esta expresión cubre, por tanto, toda forma de educación pre-escolar, todo tipo o nivel de educación formal, toda especie de educación continua y de

educación no formal. La educación permanente se sitúa en un cuadro conceptual en el cual se puede hacer frente a las necesidades educativas de cada uno, cualquiera sea su edad, su capacidad, su nivel de conocimiento o su nivel profesional; la educación debe ser aceptada como un proceso continuo y no como una adquisición obtenida en un período determinado de la vida a través de medios pedagógicos específicos.

Escalafón: Es la lista de los individuos de un cuerpo clasificados por orden de grado o antigüedad. “Los profesionales, técnicos y auxiliares del sector salud estarán protegidos por un régimen de escalafón que determinará la clasificación en categorías y especialidades; en dicho escalafón se establecerán los requisitos para la promoción y ascenso del personal”, Art. 96 LGS.

Evaluación: Es el método que intenta determinar de forma sistemática y objetiva, la relevancia, efectividad o impacto de determinadas actividades de salud basándose en sus objetivos y de calificar a las entidades vendedoras. Se refiere al rendimiento y al desempeño y sirve de base para los sistemas de incentivos y/o penalizaciones.

Incentivo: Es cualquier estímulo concebido para mover, incitar o provocar determinado comportamiento en los individuos sobre los que se aplica. La adecuada ubicación de incentivos favorece el trabajo en equipo y el desarrollo organizacional y permite variar gradualmente el nivel de exigencia de los indicadores y estándares de cumplimiento. Facilita la estimación de coberturas y la aplicación de protocolos en los programas prioritarios y sistematiza el monitoreo y la evaluación del desempeño.

Lugar de Trabajo: Es el escenario de intervención de los profesionales y técnicos calificados, coincide con la totalidad del ámbito territorial de referencia en el que se encuentra el puesto de trabajo que desempeñan.

Mapa de Puestos de Trabajo: Es el mapa de puestos de trabajo de un establecimiento de salud, el número de puestos de cada clasificación profesional y técnica. Los puestos de trabajo de los centros incluidos en el ámbito de aplicación de este Reglamento, se clasifican en: Directivos, Jefaturas y Básicos.

Naturaleza plural de las Redes Prestadoras de Servicios de Salud: Se refiere a la combinación de una red de servicios de diferentes tipos de establecimientos de atención de diversa complejidad, modelos de atención y de gestión, que combinan lo público con lo privado, buscando la complementariedad, integralidad, el menor costo y la máxima eficiencia social y económica.

Normas: Son reglas o pautas de acción generales para situaciones cotidianas, que afectan las funciones del hospitalario. Ninguna actividad administrativa puede lograrse sin el establecimiento de normas o reglas, que deben ser obedecidas con disciplina y responsabilidad. Constituyen, además, el patrón para juzgar la forma en que se trabaja y poder, mediante ellas, aprobarlo o desaprobarlo.

Promoción: Es el cambio de nivel jerárquico a que tienen derecho los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud (SNS), en el progreso, de forma individualizada, a niveles previamente definidos para determinadas categorías profesionales, como reconocimiento al desarrollo profesional que implique valor añadido a la organización y mejor adecuación a los objetivos del Sistema Nacional de Salud (SNS).

Recursos Humanos en Salud (RHS): Es el personal activo de la plantilla de las instituciones del sector salud y constituye el elemento esencial de los servicios de salud, factor fundamental y estratégico para lograr las Reformas del Sector Salud. El capital humano es la mayor riqueza de una sociedad, es la principal ventaja competitiva de los servicios de salud.

Red de Servicios Regionales de Salud: Es la que sirve a una región de salud determinada.

Red Pública de Servicios de Salud: Es un conjunto sistemático, articulado y complementario de establecimientos y servicios de salud de diversa complejidad y de carácter público, compatibilizados por un modelo de atención y de gestión, que funcionan en un territorio capaz de atender la mayoría de las demandas y necesidades de salud de la población de dicho territorio.

Salario: Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador como compensación del trabajo realizado. En la actualidad se considera salario a todos los emolumentos que el trabajador percibe con motivo o en ocasión de su trabajo.

Salario Mínimo: Es el menor salario que puede convenirse en un contrato de trabajo. La fijación de las tarifas de salario mínimo está regida por las disposiciones del Código de Trabajo.

Satisfacción del usuario: Es el grado en que una determinada población está complacida con la atención en salud que recibe, medido esto a través de instrumentos y encuestas.

SESPAS: Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social.

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

ARTICULO 2.- Origen: El presente Reglamento se dicta en el marco de la reforma del sector salud en la República Dominicana, como desarrollo del mandato legal contenido en el Título I del Libro Tercero de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001.

PARRAFO 1.- El desarrollo de los artículos citados precedentemente se ha hecho en coordinación con las instituciones del Sistema Nacional de Salud debidamente designadas por el Consejo Nacional de Salud, para el cumplimiento de los procedimientos relativos a la materialización del presente Reglamento y de todas las normas complementarias que surjan a propósito de los artículos indicados.

ARTICULO 3.- Principios Básicos: son principios básicos rectores de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, los siguientes:

- a) Legalidad: el respeto a la Constitución, leyes, reglamentos y normas complementarias que conforman el ordenamiento jurídico del sector salud.
- b) Eficiencia y eficacia: para la toma de decisiones y gestión de los servicios de salud que se traduzcan en beneficiarios y beneficiarias como centro y orientación de todas las actuaciones.
- c) Equidad: la planificación de los recursos humanos se hará con base a criterios de igualdad y objetividad, tomando en cuenta factores de formación, capacidad, honestidad y factores de orden demográfico, geográfico, climático, epidemiológico, socioeconómico y cultural.
- d) Compromiso: la gestión de recursos humanos estará orientada a la mejoría permanente de los mismos y a la de los servicios en los que laboran, así como conseguir la motivación y responsabilidad de todo el personal sanitario en sus atribuciones laborales.
- e) Estabilidad laboral: que permita la permanencia del servidor sanitario en su puesto de trabajo, satisfactoriamente retribuido, condicionada a la evaluación del desempeño y al cumplimiento del régimen disciplinario establecido.
- f) Promoción: que garantice el movimiento horizontal y vertical del personal sanitario a puestos de mayor jerarquía y remuneración, basado en el mérito demostrado en los procesos evaluatorios.
- g) Coordinación: que permita la unidad de criterio de todas las entidades que conforman el Sistema Nacional de Salud en la formulación y aplicación de normas relativas a la gestión de los Recursos Humanos.
- h) Humanización: desarrollar conciencia y trato objetivo, justo y cálido a favor de las personas, las familias y la comunidad.

ARTICULO 4.- Ámbito de Aplicación: constituye el ámbito de aplicación del presente Reglamento, la gestión de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, específicamente los recursos humanos a que hace referencia el Título I del Libro Tercero de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001.

ARTICULO 5.- Los aspectos relacionados con los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, de carácter operativo, serán establecidos por vía de instructivos emitidos por la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social (SESPAS).

ARTICULO 6.- *Sistema De Información Integrado*: la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social desarrollará un sistema de información integrado, nacional, regional, provincial y municipal, para la planificación y gestión de los recursos humanos.

LIBRO SEGUNDO
DE LA CARRERA ESPECIAL SANITARIA DISPOSICIONES APLICABLES
EXCLUSIVAMENTE A LAS ENTIDADES PUBLICAS PRESTADORAS DE
SERVICIOS DE SALUD

CAPITULO II
AMBITO

ARTICULO 7.- El ámbito de aplicación del presente libro abarcará a las entidades prestadoras de servicios de salud que al momento de la aprobación del presente reglamento pertenezcan a la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, hasta tanto se estructuren y se conformen las redes públicas de Servicios Regionales de Salud.

PARRAFO I.- Se reconoce que la relación del Instituto Dominicano Seguro Social (IDSS) y los médicos bajo su dependencia se regula por La Organización del Cuerpo Médico de los Hospitales, Ley No. 60-97, del 13 de Noviembre de 1962 y sus modificaciones y Reglamentos. El Consejo Directivo del IDSS asumirá mediante resolución adherirse a la carrera sanitaria contemplada en el presente reglamento para ser aplicada a todos y todas sus profesionales y técnicos.

PARRAFO II.- En virtud de la naturaleza plural de las redes de Servicios Regionales de Salud y de la vocación integradora que deriva de los principios rectores de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001, la asunción de las disposiciones contenidas en este libro es extensiva a las entidades prestadoras de servicios de salud de naturaleza pública o privada, cuando así lo decidan.

CAPITULO III
PLANIFICACION Y ORDENAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS

ARTICULO 8.- *Grupos Ocupacionales*. Los puestos de trabajo de los centros incluidos en el ámbito de aplicación de este Reglamento, se clasifican de la siguiente forma:

- a) Directivos.
- b) Jefaturas.
- c) Básicos.

PARRAFO I.- La Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, en consulta con el Consejo Nacional de Salud, normatizará la Definición de Puestos de Trabajo y

Categorías Profesionales, en la que se concretará cuáles tipos de puestos de trabajo corresponden a cada una de estas categorías.

PARRAFO II.- Son puestos Directivos aquellos cuyas funciones básicas están relacionadas con la gerencia clínica, administrativa, financiera, de recursos humanos, materiales y de ordenación de actividades que correspondan. Estos puestos estarán sometidos a las autoridades de las instituciones nacionales, regionales, provinciales y municipales.

PARRAFO III.- Se denominan Jefaturas aquellos puestos de coordinación entre cuyas funciones principales se destacan la gestión administrativa, clínica, financiera, de recursos humanos y materiales de servicios o unidades institucionales. Están sometidos a los puestos directivos que correspondan a su ámbito de actividad o a otras jefaturas de nivel superior.

PARRAFO IV.- Los Puestos Básicos son los conformados por profesionales, técnicos y auxiliares que desarrollan sus funciones en las unidades institucionales y dependen directamente del nivel superior correspondiente al centro de salud en el que laboran.

PARRAFO V.- Los puestos básicos serán objeto de especificación de acuerdo a sus funciones, a través de un manual formulado por la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social en coordinación con las demás entidades del sector.

ARTICULO 9.- *Categorías:* Los puestos definidos en las letras A, B Y C del artículo anterior de este reglamento se clasificarán en categorías profesionales, técnicas y auxiliares. La Norma de Definición de Puestos de Trabajo y Categorías Profesionales, definirá las categorías existentes. En la misma norma deberán definirse los perfiles ocupacionales.

PARRAFO.- La Norma de Clasificación de Puestos de Trabajo y Categorías Profesionales considerará, para la creación de una categoría, la existencia de un conjunto amplio de puestos de trabajo que tengan en común las siguientes características:

- a) Una o varias titulaciones académicas acreditadas, siempre que sean del mismo nivel académico;
- b) Un conjunto de competencias asociadas, conocimientos, habilidades y actitudes comunes;
- c) Determinadas funciones comunes a las que habilitan para pertenecer a la categoría profesional. Estas funciones tendrán un carácter eminentemente asistencial o técnico, aún cuando también incorporan funciones de gestión clínica o de recursos;
- d) Condiciones similares – no idénticas de trabajo;
- e) Niveles similares de responsabilidad.

ARTICULO 10.- La aplicación de las normas referentes a la clasificación de puestos de trabajo al personal incluido en el presente reglamento se hará de manera gradual. Con la entrada en vigencia de la Norma de Definición de Puestos de Trabajo y Categorías Profesionales, la clasificación de puesto inicial se realizará atendiendo a los criterios expresados en el párrafo del Artículo No. 9. Esta clasificación se realizará permitiendo un

período de tiempo de 5 años para completar los requerimientos establecidos en los literales del párrafo del Artículo No. 8 del presente reglamento. Concluido este período de tiempo, el personal incluido en el presente reglamento que no cumpla con este requisito quedará automáticamente excluido del puesto que desempeña.

ARTICULO 11.- Mapas de Puestos de Trabajo: La SESPAS, conjuntamente con las demás entidades del sector, definirán los mapas de puestos de trabajo de cada uno de los centros que tengan adscritos. El mapa de puestos de trabajo de cada establecimiento de salud definirá el número de puestos de cada clasificación profesional. La definición de los mapas será el resultado de la aplicación a cada centro de los rangos jerárquicos a que se hace referencia en el artículo no. 7 de este reglamento.

PARRAFO.- El director del establecimiento de salud presentará a la instancia correspondiente la necesidad de cobertura de las plazas incluidas en el mapa de puestos de trabajo correspondiente a su centro, en función de la demanda.

CAPITULO IV RECLUTAMIENTO Y SELECCION

ARTICULO 12.- Criterios Básicos: La incorporación de personal, cualquiera que sea la clasificación del puesto de trabajo de los previstos en el artículo No. 9 de este reglamento, se someterá a los siguientes criterios:

- a) Las jefaturas y puestos básicos de trabajo para los recursos humanos en las áreas sanitaria, asistencial y administrativa, serán seleccionados por concurso de méritos o de oposición, en el que además del curriculum vitae deberán valorarse aptitudes e idoneidad y la conducta pública de los candidatos, de acuerdo con una norma preparada al efecto;
- b) Los procesos selectivos tienen como finalidad incorporar los recursos humanos idóneos para garantizar el mejor servicio al usuario;
- c) El número, características y distribución de las plazas convocadas, estarán en función de las necesidades del Sistema Nacional de Salud, de forma que la distribución sea equitativa en todo el país, regiones, provincias y municipios;
- d) Los procesos selectivos deben realizarse en condiciones de igualdad para todos los candidatos, eliminando cualquier actuación de los poderes públicos orientada a la discriminación de unos candidatos sobre otros;
- e) La convocatoria de los procesos selectivos gozará de la adecuada publicidad y accesibilidad, de forma que las personas interesadas en participar puedan fácilmente conocer las condiciones y tramitar su solicitud.

PARRAFO.- Para el caso de los médicos, estos criterios se regirán conforme a lo establecido en el Artículo No. 95 de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001 y en la Ley de Organización del Cuerpo Médico de los Hospitales, No. 60-97, de fecha 13 de noviembre de 1962, la Ley No. 68-03 que crea el Colegio Médico Dominicano, de fecha 19 de febrero de 2003 y sus reglamentos.

ARTICULO 13.- Requisitos de los Candidatos: Para poder participar en los procesos de selección, los candidatos habrán de reunir los siguientes requisitos:

- a) Poseer la nacionalidad dominicana o residencia legal en el país. Cuando el procedimiento de selección resulte desierto por ausencia de candidatos o por no reunir éstos los requisitos exigidos, podrá eximirse en una segunda convocatoria inmediata del requisito de nacionalidad;
- b) Estar en pleno goce de los derechos civiles y políticos;
- c) Estar en posesión de la titulación exigida y demás requisitos legales para el ejercicio de puestos de trabajo de la categoría de que se trate;
- d) No haber sido destituido de un cargo público o privado por causa deshonrosa, ni haber sido condenado a pena aflictiva o infamante;
- e) Tener la edad legalmente exigida, en cada caso;
- f) Cualquier otro requisito establecido en la convocatoria.

PARRAFO.- Para el caso de nacionales extranjeros, deben remitirse a los párrafos 1 y 3 del Artículo No. 93 de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001, la Ley No. 68-03, de fecha 19 de febrero de 2003, que crea el Colegio Médico Dominicano y sus reglamentos.

ARTICULO 14.- Convocatoria a Concursos de Carrera: Con carácter general, la selección de profesionales se organizará mediante concursos públicos. La competencia para realizarlas corresponde a la Dirección de cada uno de los Servicios Regionales de Salud, para la provisión de los puestos de trabajo de carácter básico que sean necesarios en su ámbito. El ámbito territorial de las convocatorias realizadas por la Dirección del Servicio Regional de Salud será, normalmente, el mismo que el del servicio a prestar. Sin embargo, cuando las circunstancias asistenciales lo justifiquen, el ámbito de la convocatoria podrá ser un establecimiento de salud determinado de ese servicio.

PARRAFO I.- Las convocatorias a concurso de carrera se dotarán de la máxima publicidad. A tal efecto, se harán públicas mediante la inserción de anuncios en los diarios de mayor difusión en el ámbito territorial de la convocatoria, mediante los medios electrónicos de comunicación para ofertas de trabajo que se crearán en la sede central de la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, en las Direcciones de todos los Servicios Regionales de Salud y en las Direcciones Provinciales correspondientes al ámbito de aplicación de la convocatoria. Con la misma finalidad, se creará en la Dirección General de Recursos Humanos de la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social y en la de los Servicios Regionales de Salud, un centro de información permanente sobre ofertas de empleo en el sector.

PARRAFO II.- Con carácter general, las convocatorias de carrera deberán ser periódicas respondiendo a las necesidades de la demanda de los servicios, al menos una vez al año. La convocatoria se realizará siempre una vez resuelto el proceso de movilidad territorial voluntario previsto en este reglamento. La entidad que convoque decidirá cuáles puestos de trabajo entre los que se encuentran vacantes -tras la resolución del proceso de movilidad territorial voluntario- se incluyen en cada convocatoria, siempre y cuando no afecten la

calidad y eficiencia del servicio. Habrán de ser necesariamente incluidos en las convocatorias los puestos de trabajo que hayan sido creados con posterioridad a la última convocatoria ordinaria en el mismo ámbito y para la misma categoría, así como los ocupados por personal temporal. La convocatoria deberá contener expresión detallada de las siguientes condiciones:

- a) Número de puestos de trabajo que se convocan;
- b) Categoría a la que pertenecen;
- c) Centros de trabajo donde se sitúan los puestos;
- d) Retribuciones mínimas;
- e) Requisitos que deben cumplir los aspirantes;
- f) Definición de las competencias asociadas a los puestos de trabajo convocados;
- g) Plazo, procedimiento, forma y autoridad ante la que debe presentarse la solicitud de participación en el proceso;
- h) Horario de trabajo.

PARRAFO III.- Las solicitudes se presentarán en copia del modelo que se incluirá en la convocatoria, la cual podrá obtenerse en el centro de información creado con esos fines. Se acompañará de fotocopia de los justificantes de requisitos y méritos incluidos en la convocatoria. El solicitante responderá por la veracidad de las copias y de la documentación a que corresponde. En el momento en que lo considere necesario, el organismo competente podrá solicitar a los candidatos, la presentación de cualquier documento oficial original de la documentación aportada. La comprobación fehaciente de la falsificación de cualquiera de la documentación aportada, implicará la nulidad de la solicitud y la de todos sus efectos.

PARRAFO IV.- Con la intención de garantizar la integración social y económica de las personas con discapacidad se deberá cumplir, para los fines del presente Reglamento, el artículo No. 37 de la Ley General de Discapacidad en la República Dominicana, No. 42-00, de fecha 29 de junio de 2000, que establece la necesidad de su incorporación a un sistema de empleos protegidos o reservados que les asegure la obtención de empleos en el mercado de trabajo .

ARTICULO 15.- Sistemas de Evaluación de Competencias: Los sistemas de selección de las convocatorias de carrera serán por concurso de mérito u oposición y tendrán como finalidad determinar el orden de adecuación global de los candidatos a las competencias profesionales asociadas a los puestos de trabajo.

PARRAFO I.- La entidad que realiza la convocatoria de carrera decidirá, siempre con criterios objetivos y apegada a la naturaleza y exigencia del puesto, cuáles pruebas se incluirán en el proceso de evaluación de competencias, de qué tipo serán y en qué orden se celebrarán, con la finalidad de ordenar el proceso de selección de forma que, cumpliéndose la orientación general definida al comienzo de este artículo, se dote el proceso de máxima celeridad y se evite -con criterios siempre objetivos y no discriminatorios- el acceso de un número excesivo de candidatos a las últimas fases de las pruebas, que haga inviable una

gestión racional del proceso selectivo. En los exámenes de conocimientos y habilidades, los miembros del organismo competente realizarán su valoración sin conocer la identidad del aspirante a que corresponde cada ejercicio.

PARRAFO II.- Para evaluar el cumplimiento de competencias de aptitud-conocimientos- podrán establecerse tanto exámenes teóricos como valoración de aspectos del currículum que acrediten conocimientos adquiridos. Para evaluar las competencias de habilidad - técnicas- podrán realizarse exámenes prácticos o simulaciones, así como valoración de aquellos aspectos del currículum de los candidatos acreditativos de tales extremos. Para la valoración de las competencias de actitud podrán realizarse entrevistas personales, test psicotécnicos o dinámicas de escenificación (role play).

ARTICULO 16.- Comisión de Evaluación: Las convocatorias de carrera serán organizadas por la Comisión de Evaluación designada al efecto en la propia convocatoria. Estarán integradas por:

- a) Un presidente, con voz y voto que se designará entre los puestos directivos del ámbito territorial de la convocatoria y el gerente o representante de la institución;
- b) Un miembro con voz y voto de los profesionales de reconocido prestigio que ocupen jefaturas o puestos básicos, que presten servicios en centros del ámbito territorial en que se realiza la convocatoria y pertenezcan a la misma categoría convocada;
- c) Un miembro designado por la organización gremial o sindical, con voz y voto, con las competencias y experiencia en la categoría o puesto convocado;
- d) Un secretario, con voz pero sin voto, profesional del Servicio Regional de Salud que realiza la convocatoria, con formación jurídica superior.

PARRAFO I.- El presidente y todos los miembros que integren la comisión evaluadora habrán de tener, al menos, titulación académica del mismo nivel que la exigida para las plazas convocadas. Adoptarán sus decisiones por mayoría de votos.

PARRAFO II.- Los miembros designados deberán abstenerse de formar parte de la comisión evaluadora, si en ellos concurre cualquier circunstancia que impida su participación imparcial.

PARRAFO III.- La entidad que realiza la convocatoria dispondrá los medios necesarios para garantizar la confidencialidad en las actuaciones de la comisión de evaluación. La entidad que convoca podrá, de oficio o a instancia del presidente de la comisión, adscribir a un personal técnico experto para apoyar determinadas actuaciones de la comisión. Este personal no tendrá voto y su función en la comisión terminará una vez realizado el asesoramiento técnico necesario.-

PARRAFO IV.- Concluida su función, el presidente de la comisión remitirá a la entidad que realizó la convocatoria de carrera, un acta final con indicación del orden de valoración de todos los candidatos.-

PARRAFO V.- En el caso de los recursos humanos del personal médico, estos serán valorados según lo establecido en la Ley de Organización del Cuerpo Médico de los Hospitales, No. 60-97, de fecha 13 de noviembre de 1962.

ARTICULO 17.- Nombramientos de Carrera: El nombramiento de carrera habilita al profesional designado al ejercicio de las funciones correspondientes a la categoría y establecimiento de salud, le permite el acceso a los procesos de movilidad territorial voluntaria en todos los Servicios Regionales de Salud y lo incluye, desde ese momento, en el ámbito de aplicación de este reglamento. Sólo podrá ser cancelado por los motivos que se establecen en el Capítulo VIII de este reglamento.

PARRAFO I.- Los nombramientos del personal en cargos ganados mediante concursos deberán ser expedidos en un plazo no mayor de 21 días después de fallados.

PARRAFO II.- Se creará un Registro de Elegibles ordenado de mayor a menor, según la calificación con aquellos candidatos que calificaron y no fueron seleccionados en el concurso de carrera. Este Registro de Elegibles tendrá un año de vigencia.

ARTICULO 18.- Reingreso Preferente: Los Titulares de Nombramientos Ordinarios que hayan sido suprimidos por la causa prevista en el literal d del Artículo No. 52 de este reglamento, tienen derecho preferente a su reingreso a cualquiera de los centros de trabajo del ámbito regional en el que hayan sido suprimidos, mediante un nuevo nombramiento de carrera en un puesto de trabajo de la misma categoría profesional.

PARRAFO I.- Los puestos de trabajo ocupados por el procedimiento descrito en este artículo, no serán incluidos en las convocatorias de carrera.

PARRAFO II.- El Registro se ordenará de mayor a menor antigüedad de las respectivas cancelaciones en los nombramientos de carrera que originaron la inclusión del profesional. La dirección de cada establecimiento de salud comunicará a la Gerencia del Servicio Regional de Salud los nombramientos por Reingreso Preferente que habrán de realizarse, así como las cancelaciones que se produzcan. El Registro se actualizará el primer día de cada mes y se remitirá a los establecimientos de salud. Quienes renuncien a nombramientos por Reingreso Preferente serán excluidos del Registro de Reingresables.

PARRAFO III.- El registro permanente de reingresables para las instancias desconcentradas y nivel central, corresponde a la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social y para los Servicios Regionales de Salud es responsabilidad de la Gerencia Regional.

ARTICULO 19.- Contrataciones Temporales: Se procederá a la contratación temporal cuando el cargo quede vacante conforme a las circunstancias siguientes:

- a) Haber sido designado en un cargo de confianza;

- b) Disfrute de licencia por motivo de salud, por derechos gremiales, por razones de estudios, por maternidad y los demás contemplados en nuestras leyes;
- c) Comisión de servicios;
- d) Cargos de elección popular.

PARRAFO I.- Las contrataciones temporales las realizará, por delegación expresa del director del Servicio Regional de Salud, el director del establecimiento de salud donde vaya a prestar servicios la persona designada.

PARRAFO II.- El desempeño de contrataciones temporales no genera ningún derecho puntuable sobre los puestos de trabajo que se desempeñan con tal carácter. La extinción de la relación laboral se realizará mediante comunicación escrita al profesional y al gremio.

PARRAFO III.- En las ofertas de contrataciones temporales se mantendrá la reserva prevista en el párrafo IV del Artículo No. 14 de este reglamento.

ARTICULO 20.- Selección de Jefaturas: La selección de los titulares de los puestos de trabajo calificados como Jefaturas en los mapas de puestos de trabajo, se realizará según lo previsto en los párrafos I y II del Artículo No. 13 de este reglamento.

PARRAFO.- Podrán optar por estos puestos de trabajo quienes reúnan los siguientes requisitos:

- a) Los contemplados en el Artículo No. 13 de este reglamento;
- b) Desempeñar a la fecha de la convocatoria un puesto básico en la misma área de conocimiento u otra similar;
- c) Acreditar cinco años de servicios prestados en el caso de jefaturas para las que se exija titulación universitaria superior;
- d) En el caso de los médicos, según la Ley de Organización del Cuerpo Médico de los Hospitales, No. 60-97, de fecha 13 de noviembre de 1962.

ARTICULO 21.- Selección de Puestos Directivos: La selección de los titulares de los puestos de trabajo calificados como directivos en los mapas de puestos de trabajo se realizará por la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, en su área de competencia por el director regional en los casos de las regiones, según quedara establecido en la norma de puestos y categorización que manda a elaborar este reglamento.

PARRAFO I.- La selección de los directores de establecimientos de salud se realizará igualmente por la Dirección Regional correspondiente y por el nivel Central de la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social en los casos de Servicios Regionales de Salud, conforme lo establecido por las leyes y el presente reglamento. En todos los casos la designación se realizará a favor del candidato que el organismo competente estime idóneo para el puesto, siempre que reúna los requisitos establecidos en el presente reglamento y en el Reglamento General de Hospitales.

PARRAFO II.- Si el profesional designado estuviera desempeñando una jefatura o un puesto básico en algún centro de la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, tendrá derecho a reserva de la jefatura o del puesto básico durante el tiempo que permanezca en el puesto directivo.

CAPITULO V CAPACITACION Y DESARROLLO PROFESIONAL

ARTICULO 22.- Los contenidos de los programas de capacitación y desarrollo profesional del personal sanitario, deberán incluir temas vinculados a la ética, bioética, deontología y humanismo.

ARTICULO 23.- Todos los servicios de salud implementarán programas de Educación Permanente en Salud (EPS). Estos programas procurarán lo siguiente:

- a) El desarrollo integral de los recursos humanos en salud;
- b) El desempeño laboral efectivo;
- c) Actitud positiva hacia el cambio organizacional y cultural;
- d) Satisfacción de los usuarios ante los servicios de salud recibidos;
- e) Calidad en el ofrecimiento de los servicios.

ARTICULO 24.- Los contenidos de los programas de capacitación y desarrollo profesional del SNS, además de contener los temas específicos de cada profesión o carrera ética, deberán incluir temas vinculados a la ética, bioética, deontología y humanismo.

ARTICULO 25.- La Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social implementará Programas de Educación Permanente en Salud (EPS) en cada una de sus expresiones territoriales descentralizadas y desconcentradas, en todas las prestadoras de servicios de salud debidamente habilitadas y en los gremios y en los colegios del sector, bajo la rectoría y supervisión de dicha secretaría y la participación de las demás entidades del sector.

ARTICULO 26.- Los programas de educación permanente en salud incluidos en los niveles que establece el Artículo 17 de la Ley que crea la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, No. 139-01, de fecha 13 de agosto de 2001, deberán estar acreditados por una institución de educación superior reconocida por la mencionada secretaría.

ARTICULO 27.- Para el financiamiento de los programas de capacitación, educación permanente y educación continua de los recursos humanos en salud, la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, los Servicios Regionales de Salud, asignarán partidas especializadas en su presupuesto anual y procurarán el apoyo técnico y financiero de las instancias nacionales e internacionales, en disposición de colaborar en esta área estratégica del Sistema Nacional de Salud.

CAPITULO VI
SISTEMA RETRIBUTIVO

ARTICULO 28.- Sistema Retributivo: El sistema retributivo del personal en el Sistema Nacional de Salud se hará conforme a los principios enunciados en el Artículo 95 de la Ley General de Salud y estará orientado a los siguientes componentes:

- a. Perfil del puesto de trabajo;
- b. Desempeño en el puesto de trabajo.

PARRAFO.- La Dirección Gerencial que corresponda dentro del Sistema Nacional de Salud podrá introducir, con cargo a los fondos que tiene adscrito, mejoras retributivas en aquellos conceptos, salvo el sueldo base, que estime conveniente en función de las prioridades que establezca en su gestión, sin que en ningún caso se establezcan privilegios, discriminaciones ni condiciones que vulneren el carácter uniforme y equitativo de las mismas.

ARTICULO 29.- Conceptos Retributivos: Para el desarrollo del sistema de retribución definido en el artículo anterior, se establecen los siguientes conceptos retributivos:

- a) Sueldo base.
- b) Pagos por docencia.
- c) Pagos por prestación de servicios fuera del horario ordinario.
- d) Incentivo del puesto de trabajo.
- e) Incentivo por evaluación del desempeño.
- f) Incentivo por desarrollo profesional.
- g) Incentivo por el logro de metas y la obtención de resultados.
- h) Incentivo por investigación.
- i) Incentivo por distancia.
- j) Incentivo por antigüedad.
- k) Otras prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes vigentes.

ARTICULO 30.- Sueldo Base: Es una retribución correspondiente al perfil del puesto de trabajo, independientemente de la persona que lo ocupe. El sueldo será uniforme para todos los cargos de la misma categoría en función de las especificaciones de los mismos, y será establecido por los organismos correspondientes junto con la entidad empleadora.

ARTICULO 31.- Incentivos del Puesto de Trabajo: Es una retribución económica o en especie asociada a las características y condiciones del trabajo desempeñado. Para su determinación se tomarán en cuenta el grado de responsabilidad, el grado de complejidad, el riesgo laboral, la distancia, la dispersión poblacional, la población atendida y los méritos académicos, entre otros.

PARRAFO I.- Cada uno de estos conceptos podrá adoptar diferentes valores, originando una estructura matricial de este complemento retributivo, que será elaborada por la

institución empleadora en consulta con las entidades correspondientes. Se abonará en trece pagos, correspondientes uno a cada mensualidad del año y el decimotercero a la regalía pascual.

PARRAFO II.- Para fines del cálculo de los incentivos se elaborará un manual donde se establecerán los montos porcentuales sobre el salario base que corresponderá a cada uno de los incentivos definidos por este reglamento, el mismo deberá ser elaborado en un plazo no mayor de seis (6) meses a partir de la entrada en vigor de este reglamento.

ARTICULO 32.- Incentivo por Evaluación del Desempeño: Es una retribución económica o en especie de carácter individual y no consolidable y dependerá de la valoración de la calidad del trabajo desempeñado que realice su superior inmediato, de acuerdo con los instrumentos y estándares establecidos para tales fines.

ARTICULO 33.- Incentivo por Desarrollo Profesional: Es una retribución económica de carácter individual y no consolidable, asociado a los méritos académicos alcanzados, independientemente de la titulación académica exigida en el nombramiento y de las características del puesto de trabajo que se ocupa. Es una cantidad igual por categoría y nivel de desarrollo profesional, a partir del nivel 2, conforme a la regulación que sobre movilidad funcional horizontal establece el presente reglamento. Se abonará en trece pagos, correspondientes uno a cada mensualidad del año y el decimotercero a la regalía pascual.

ARTICULO 34.- Incentivo por el Logro de Metas y Resultados: Es un incentivo económico de carácter individual, independiente del salario devengado, asociado al desempeño realizado, al margen de la titulación académica exigida en el nombramiento y de las características del puesto de trabajo que se ocupa. El valor de este concepto retributivo es una cantidad diferente para cada profesional. Se divide en dos factores:

- a) Cumplimiento de metas y resultados de equipo: retribuye individualmente, conforme a criterios de reparto predeterminados, el nivel de consecución de objetivos del Servicio o Unidad considerado en su conjunto, resultado de los Acuerdos de Gestión firmados.
- b) Cumplimiento de metas y resultados individuales: retribuye individualmente la aportación que cada profesional del Servicio o Unidad ha realizado a la consecución de los objetivos del equipo, según el método de evaluación que se establezca en la institución.

PARRAFO.- Se abonará en un solo pago a los cuarenta y cinco (45) días siguientes al cumplimiento de las metas y resultados pactados.

ARTICULO 35.- Pagos por Prestación de Servicios fuera del Horario Ordinario: Es un complemento económico de carácter personal y no consolidable asociado al desempeño realizado, independientemente de la titulación académica exigida en el nombramiento y de las características del puesto de trabajo que se ocupa. Retribuye el tiempo de trabajo añadido a la jornada ordinaria. Cada hora de trabajo desarrollada fuera de jornada tendrá un valor económico inherente a cada categoría profesional afectada y para cada uno de los

siguientes factores, todo lo cual será definido y detallado en el manual a ser elaborado según lo dispuesto en el Artículo 31 párrafo II del presente reglamento.

ARTICULO 36.- Pagos por Docencia: Los pagos por docencia se harán de conformidad a las horas impartidas por el personal de salud de que se trate y, cuando corresponda, a lo establecido en el Reglamento de Residencias Médicas.

ARTICULO 37.- Incentivo por Investigación: Los incentivos por investigación estarán definidos en los programas y proyectos de investigación propuestos por las instituciones del Sistema Nacional de Salud y aprobados por la Secretaria de Estado de Salud Pública y Asistencia Social (SESPAS).

ARTICULO 38.- Incentivo por Antigüedad: Para el incentivo por antigüedad se establecerá un escalafón profesional por categorías, según lo establece el Artículo 96 de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001, que estará debidamente especificado en las normas sobre modelos retributivos y categorías profesionales.

PARRAFO.- Los regímenes de incentivos están vinculados también al desempeño de los estándares institucionales establecidos y a la evaluación del desempeño, valorados por programas de control de calidad y estudios de gestión como lo establece el Artículo 96 de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001 y su valor retributivo será definido en las normas sobre modelos retributivos y categorías profesionales.

ARTICULO 39.- Disposiciones Especiales: El personal con nombramiento temporal, percibirá las mismas retribuciones que corresponderían en iguales circunstancias al personal con nombramiento de carrera, a excepción del incentivo por desarrollo profesional, que sólo será abonado a personal con nombramiento de carrera.

CAPITULO VII PROMOCION

ARTICULO 40.- Concepto: Es el cambio de estatus o nivel jerárquico a que tienen derecho los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, al progresar de forma individualizada a niveles previamente definidos para determinadas categorías profesionales, técnicas y auxiliares, como reconocimiento al desarrollo profesional, actitudes y responsabilidad que impliquen mayor valor añadido a la organización y mejor adecuación a los objetivos del Sistema Nacional de Salud.

ARTICULO 41.- Modalidades: El sistema de promoción se configura como una estructura matricial, por cuanto integra dos modalidades:

- a) Movilidad funcional vertical a puestos de trabajo calificados como jefaturas de Servicio o Unidades y a puestos directivos, conforme a lo dispuesto en el Artículo No. 8, párrafo II de este reglamento.

- b) Movilidad funcional horizontal dentro de la propia categoría profesional, mediante la certificación del perfeccionamiento de las competencias profesionales asociadas a las funciones de la propia categoría profesional.

ARTICULO 42.- Movilidad Funcional Vertical: La promoción desde puestos básicos a puestos de trabajo calificados como Jefaturas de Servicio o Unidad o como Puestos Directivos de los definidos por el Artículo No. 8, párrafo II, se realizará conforme a los mapas de puestos de trabajo regulados en el Capítulo III de este reglamento, a los criterios de selección y cancelación definidos en los Capítulos IV y VIII del mismo y a los demás preceptos de la presente norma que les sean de aplicación.

ARTICULO 43.- Movilidad Funcional Horizontal: La movilidad funcional horizontal expresa el desarrollo profesional en la organización. La Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, en coordinación con la Oficina Nacional de Administración Pública y Personal (ONAP), determinará las categorías profesionales y técnicas calificadas que se incluyen en esta modalidad de movilidad funcional. 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 añadido aporte a la organización.

PARRAFO I.- La movilidad funcional horizontal es un sistema de carácter voluntario para cada profesional, 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. La movilidad funcional horizontal es un sistema no consolidable y, por tanto, reversible.

PARRAFO II.- el desarrollo de un profesional en el sistema de movilidad funcional horizontal implica:

- a) La percepción de mayores retribuciones mediante el abono del complemento por desarrollo profesional en la cuantía que corresponda al nivel de desarrollo, conforme se define en el Capítulo VI de este reglamento.
- b) La opción de disminuir, si lo desea, el tiempo de trabajo dedicado a la asistencia sanitaria, especialmente por prestación de servicios fuera del horario ordinario.
- c) La opción de perfeccionar determinadas técnicas clínicas cuya práctica se estima que exige un mayor desarrollo profesional.
- d) El acceso a determinadas líneas de formación y capacitación y su financiamiento, reservadas a los niveles superiores de desarrollo profesional.
- e) Participar con diferentes niveles de implicación en programas de formación de otros profesionales, programas de investigación y publicaciones.

ARTICULO 44.- Aspectos Valorables en el Desarrollo Profesional: A los efectos del sistema de movilidad funcional horizontal, se valorará el nivel de desarrollo de cada profesional y técnico calificado en relación con cuatro aspectos:

- a) El tiempo de trabajo expresado por años de servicios prestados al Sistema Nacional de Salud.
- b) El cumplimiento de los objetivos definidos por el Sistema Nacional de Salud, expresado en niveles porcentuales de cumplimiento medio global de los mismos por el profesional o técnico calificado, considerando la ponderación de los diferentes objetivos en la valoración global. El cumplimiento de los objetivos individuales habrá de ser siempre superior al promedio de los objetivos de grupo del Servicio o Unidad, según se estipule en la norma elaborada para tal efecto.
- c) La participación en el desarrollo de la investigación y en publicaciones en el ámbito de conocimientos relacionados con la categoría profesional, expresada en diferentes niveles de implicación en estas tareas.
- d) La participación en la actividad de formación de otros profesionales o técnicos calificados de la categoría profesional, expresada en diferentes niveles de implicación en estas tareas.

ARTICULO 45.- Niveles de Movilidad Funcional Horizontal: La Promoción horizontal se estructura en cinco niveles de desarrollo profesional, de acuerdo a una norma elaborada a tal efecto.

PARRAFO I.- El nivel I de desarrollo profesional es el nivel de entrada a la carrera. En este nivel no se percibe el concepto retributivo, complemento por desarrollo profesional. La valoración negativa del desempeño durante dos años consecutivos supondrá la terminación de la relación laboral, en los términos establecidos en el literal a del Artículo No. 53 de este reglamento.

ARTICULO 46.- Para acceder al nivel 2 de desarrollo profesional es necesario acreditar los siguientes valores para cada uno de los aspectos definidos en el Artículo No. 44 de este reglamento:

- a) Tiempo de trabajo: haber prestado servicio en el Sistema Nacional de Salud de manera continuada durante por lo menos cinco años.
- b) Cumplimiento de objetivos: haber alcanzado un 70% de cumplimiento medio global de los objetivos marcados en el acuerdo de gestión, durante por lo menos tres años de cada cinco de servicio.
- c) Investigación: haber participado como colaborador en trabajos de investigación y publicaciones científicas en las líneas priorizadas por la Dirección del Sistema Nacional de Salud.
- d) Actividad docente: participación como docente en los programas de formación de profesionales y técnicos y en procesos de educación permanente.

PARRAFO.- La pertenencia al nivel 2 de desarrollo profesional implica, además de las consecuencias referidas en el párrafo II del Artículo No. 43 de este reglamento, la

percepción del complemento por desarrollo profesional en la cuantía mínima que se determine para cada categoría.

ARTICULO 47.- Para acceder al nivel 3 de desarrollo profesional es necesario acreditar los siguientes valores para cada uno de los aspectos definidos en el Artículo No. 44 de este reglamento:

- a) Tiempo de trabajo: haber prestado servicio en el Sistema Nacional de Salud de manera continuada, en el nivel 2 de desarrollo profesional, durante por lo menos cinco años.
- b) Cumplimiento de objetivos: haber alcanzado un 75% de cumplimiento medio global de los objetivos marcados en el acuerdo de gestión, durante al menos tres años de cada cinco de servicio.
- c) Investigación: haber participado como colaborador en trabajos de investigación y publicaciones científicas en las líneas priorizadas por la Dirección del Sistema Nacional de Salud.
- d) Actividad docente: participación como coordinador en los programas de formación de profesionales y técnicos y en procesos de educación permanente en servicio.

PARRAFO.- La pertenencia al nivel 3 de desarrollo profesional implica, además de las consecuencias referidas en el párrafo II del Artículo No. 43 de este reglamento, la percepción del complemento por desarrollo profesional en cuantía superior a la prevista en el párrafo del Artículo No. 46 de este reglamento, para cada categoría. El acceso al nivel 3 de desarrollo profesional llevará asociada la dedicación exclusiva al Sistema Nacional de Salud y será un requisito para la movilidad funcional vertical a Jefaturas de Servicio, de Unidad o de Estudios.

ARTICULO 48.- Para acceder al nivel 4 de desarrollo profesional es necesario acreditar los siguientes valores para cada uno de los aspectos definidos en el Artículo No. 44 de este reglamento:

- a) Tiempo de trabajo: haber prestado servicio de manera continuada en el Sistema Nacional de Salud, en el nivel 3 de desarrollo profesional, durante por lo menos diez años.
- b) Cumplimiento de objetivos: haber alcanzado un 80% de cumplimiento medio global de los objetivos marcados en el acuerdo de gestión, durante al menos tres años de cada cinco de servicio.
- c) Investigación: haber participado como autor/investigador principal en trabajos de investigación y publicaciones científicas en las líneas priorizadas por la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, según las normativas vigentes.
- d) Actividad docente: participar como coordinador en los programas de formación y reciclaje de profesionales y técnicos calificados.

PARRAFO.- La pertenencia al nivel 4 de desarrollo profesional implica, además de las consecuencias referidas en el párrafo II del Artículo No. 43 de este reglamento, la percepción del complemento por desarrollo profesional en cuantía superior a la prevista en el párrafo del Artículo No. 46 de este reglamento, para cada categoría. El nivel 4 de desarrollo profesional llevará asociada la dedicación exclusiva al Sistema Nacional de Salud y será un requisito para la movilidad funcional vertical a Jefaturas de Servicio, de Unidad o de Estudios.

ARTICULO 49.- Para acceder al nivel 5 de desarrollo profesional es necesario acreditar los siguientes valores para cada uno de los aspectos definidos en el Artículo No. 44 de este reglamento:

- a) Tiempo de trabajo: haber prestado servicio en el Sistema Nacional de Salud de manera continuada, en el nivel 4 de desarrollo profesional, durante por lo menos cinco años.
- b) Cumplimiento de objetivos: haber alcanzado un 85% de cumplimiento medio global de los objetivos marcados en el acuerdo de gestión, durante al menos tres años de cada cinco de servicio.
- c) Investigación: haber participado como director en trabajos de investigación y publicaciones científicas en las líneas priorizadas por la Dirección Gerencia del-Sistema Nacional de Salud.
- d) Actividad docente.

PARRAFO.- La pertenencia al nivel 5 de desarrollo profesional implica, además de las consecuencias referidas en el párrafo II del Artículo No. 43 de este reglamento, la percepción del complemento por desarrollo profesional en cuantía superior a la prevista en el párrafo del Artículo No. 46 de este reglamento, para cada categoría. El nivel 5 de desarrollo profesional llevará asociada la dedicación exclusiva al Sistema Nacional de Salud y será un requisito para la movilidad funcional vertical a Jefaturas de Servicio, de Unidad o de Estudios.

ARTICULO 50.- Mérito a la Excelencia en la Carrera Sanitaria: Para optar por este reconocimiento se debe estar en posesión del nivel 5 de desarrollo profesional, el mismo no implica aumento retributivo por este concepto. Los requisitos para obtener este reconocimiento serán definidos en el Manual Sobre el Desarrollo Profesional y se tomará en cuenta una escala de valores, de cualidades personales, mérito profesional, aportación al conocimiento de la ciencia de la salud, a la nueva cultura organizacional, vocación de servicio y humanismo, entre otras.

ARTICULO 51.- Proceso de Acceso a Nivel Superior: Al ser el sistema de movilidad funcional horizontal un sistema de carácter voluntario, la certificación del cumplimiento de los requisitos para acceder a un nivel de desarrollo profesional superior deberá iniciarse a solicitud formal del profesional interesado. En el acceso al reconocimiento al mérito, la solicitud debe ser realizada por organizaciones profesionales, gremiales, sociedades científicas o asociaciones similares.

PARRAFO I.- La Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, en estrecha coordinación con las demás entidades del sector, creará un Sistema de Desarrollo Profesional que, entre otras funciones, tendrá las siguientes:

- a) Definir los parámetros de evaluación de las solicitudes de certificación de niveles superiores.
- b) Definir los parámetros mínimos de evaluación para el mantenimiento del nivel acreditado.
- c) Coordinar la implantación y desarrollo del sistema de movilidad funcional horizontal en los diferentes Servicios Regionales de Salud del Sistema Nacional de Salud.
- d) Coordinar las Unidades de Desarrollo Profesional que se creen en cada Sistema Regional de Salud.
- e) Promover por todos los medios a su alcance el interés de los profesionales de ingresar a la carrera sanitaria.
- f) Definir las normas de evaluación de las actividades de docencia y de investigación.

PARRAFO II.- En cada Servicio Regional de Salud se creará una Coordinación del Sistema de Desarrollo Profesional adscrita a la Unidad de Recursos Humanos que, entre sus funciones, tendrá atribuidas las siguientes:

- a) Desarrollar, en su ámbito territorial, el sistema de movilidad funcional horizontal.
- b) Acreditar niveles de desarrollo profesional conforme a las previsiones de este Reglamento y a los criterios y directrices definidos por la Oficina de Desarrollo Profesional de la Rectoría de la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social.
- c) Evaluar el cumplimiento por cada profesional del nivel mínimo exigible para el mantenimiento del nivel de desarrollo profesional acreditado.
- d) Diseñar, en función de los parámetros que se establezcan al efecto, una propuesta de normatización para la evaluación de las Carreras Profesionales.

PARRAFO III.- La gerencia y coordinación del sistema de desarrollo profesional será operada por los propios profesionales y técnicos del sector, quienes se rotarán, en lo relativo a responsabilidades, las referidas funciones de gerencia y coordinación.

ARTICULO 52.- *Pérdida de Nivel:* El nivel de certificación por el desarrollo profesional es una condición no permanente y por tanto, susceptible de ser perdido. A estos efectos, la Oficina de Desarrollo Profesional comprobará, según la norma y anualmente, que cada profesional alcance el nivel mínimo exigido para mantener el nivel obtenido. Si durante dos años consecutivos no se alcanzara este nivel mínimo, se perderá el nivel acreditado, pasando al nivel inmediatamente inferior con las consecuencias retributivas relativas a incentivos y de otro orden que correspondan conforme a lo previsto en este capítulo.

CAPITULO VIII
TERMINACION DE LA RELACION LABORAL

ARTICULO 53.- Terminación de los Nombramientos de Carrera: Los Nombramientos de Carrera sólo terminarán por las causas siguientes:

- a) Segunda valoración negativa consecutiva en la evaluación del desempeño de un profesional situado en cualquier nivel de la carrera de promoción profesional, conforme lo establecido en el Capítulo VII de este reglamento.
- b) Sanción disciplinaria de terminación de la relación, conforme a lo establecido en el literal e del Artículo No. 3 de este reglamento.
- c) Jubilación del profesional por alguna de las causas legalmente previstas.
- d) Supresión de la plaza por razones justificadas de acuerdo a lo que dispone el Artículo No. 37 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa No. 14-91 de fecha 20 de mayo de 1991.
- e) Pérdida de algunos de los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo.
- f) Obtención de un nuevo nombramiento de carrera en un proceso de movilidad territorial voluntaria.
- g) Renuncia voluntaria del profesional.
- h) Fallecimiento del profesional
- i) Violación al Artículo 157 del Reglamento No.81-94, que consagra las faltas en quinto grado aplicable a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa No.14-91.

PARRAFO I.- La sanción disciplinaria de un recurso humano al que hace referencia el acápite b de este artículo, se impondrá por recomendación de un tribunal disciplinario formado para tal efecto previo a un estudio del caso. El mismo estará encargado de conocer y evaluar los hechos que dan motivo a la terminación del nombramiento de carrera de los recursos humanos en salud y estará constituido por un representante del departamento al cual está adscrito, un representante del gremio o sindicato y un representante de la gerencia diferente a la que solicitó la separación.

PARRAFO II.- En el caso del personal médico, estos serán valorados según lo establecido en la Ley de Organización del Cuerpo Médico de los Hospitales, No. 60-97, de fecha 13 de noviembre de 1962, sus modificaciones y reglamentos.

ARTICULO 54.- Terminación de los Contratos Temporales: La terminación de los contratos temporales se realizará conforme a las cláusulas contenidas en el mismo.

ARTICULO 55.- Jefaturas: A los nombramientos para el desempeño de jefaturas previstos en el Artículo No. 20 de este reglamento, se les dará término a su contrato de trabajo por no superar el titular del puesto algunas de las evaluaciones quinquenales previstas o por incurrir en falta grave, conforme a la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, No. 14-91, de fecha 20 de mayo de 1991.

PARRAFO.- En el caso de un profesional de la medicina, se aplicará la Ley de Organización del Cuerpo Médico de los Hospitales, No.60-97, de fecha 13 de noviembre de 1962, sus modificaciones y reglamentos.

ARTICULO 56.- Puestos Directivos: La terminación de los nombramientos de carrera para un puesto directivo con nombramiento de carrera, se efectuará tomando en cuenta los párrafos I y II del Artículo No. 53 de este reglamento.

ARTICULO 57.- Indemnización: La terminación de los nombramientos previstos en este capítulo realizada reglamentariamente, no generará indemnización alguna a favor del titular de acuerdo con la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa No. 14-91, de fecha 20 de mayo de 1991, exceptuando los casos de supresión de la plaza.

PARRAFO I.- En caso de que un profesional del área de la salud sea destituido de su cargo sin causa justificada se beneficiará del pago de un salario por cada año de trabajo o fracción superior a seis meses prestado a la institución, sin que pueda exceder del salario de un año.

PARRAFO II.- En el caso de las mujeres embarazadas que sean despedidas sin justa causa estas se beneficiaran de una indemnización económica de un mes y medio por cada año de trabajo o fracción superior a seis meses sin que pueda exceder del salario de un año y medio.

CAPITULO IX DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES DE LOS PROFESIONALES, TECNICOS Y AUXILIARES

ARTICULO 58.- Derechos de los Profesionales, Técnicos y Auxiliares de la Salud: Son derechos de los profesionales del Sistema Nacional de Salud, además de los contemplados en la Constitución y las Leyes de la República, los siguientes:

- a) El desarrollo de las funciones y tareas propias de su profesión u oficio e inherentes al nombramiento o contrato que les une al Sistema Nacional de Salud o a su jurisdicción de trabajo.
- b) Disponer de los medios necesarios para un digno desempeño de las funciones que les son asignadas.
- c) Conocer, por escrito u otra modalidad de comunicación, vía sus superiores y con suficiente antelación, la misión, visión, objetivos, resultados o productos esperados del Sistema Nacional de Salud en cada momento y los que deban ser asumidos por el establecimiento, Servicio o Unidad al que pertenece, así como los mecanismos de evaluación de su cumplimiento y las posibles consecuencias de los resultados. Estos documentos o manuales deberán estar en un lugar visible para todos los profesionales, técnicos y auxiliares.
- d) Participar en la planificación y programación de las principales actividades de su Servicio o Unidad.
- e) El respeto de su dignidad e intimidad en el trabajo.

- f) Ser tratado con corrección, educación, respeto, consideración por sus superiores, iguales y subordinados.
- g) Recibir, como contraprestación al trabajo realizado, las retribuciones que legalmente correspondan, conforme se regulan en el Capítulo X de este reglamento.
- h) La estabilidad en el empleo, en los términos definidos en el Capítulo VIII de este reglamento.
- i) La promoción, en los términos previstos en el Capítulo VII de este reglamento, como consecuencia de su cualificación profesional o técnica.
- j) La formación y actualización permanentes necesarias para el desarrollo de las competencias asociadas al puesto de trabajo, con cargo a los fondos establecidos en disposiciones institucionales y en el presupuesto del Servicio Regional de Salud o del nivel central.
- k) El disfrute de los descansos, vacaciones, permisos y licencias, de acuerdo a lo establecido en la ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa No. 14-91, de fecha 20 de mayo de 1991 y su reglamento de aplicación y a los pactos y acuerdos laborales entre los gremios y las autoridades del Sector Salud.
- l) Que sea respetada la base normativa que establece los beneficios profesionales sobre seguridad y salud.
- m) Recibir del Sistema Nacional de Salud la asistencia y protección personal y jurídica necesaria por el ejercicio de las funciones atribuidas.
- n) No ser discriminado por razón de género, política, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- o) Ser restituido a su cargo, cuando se demuestre la injusta causa de la destitución del empleado ante Tribunal Disciplinarios por la no comisión del hecho imputado.
- p) Ser restituido a su cargo cuando, habiéndose declarado en situación de abandono de dicho cargo, se haya comprobado que tal abandono sea debido a causa fortuita o de fuerza mayor.
- q) Las servidoras públicas no pueden ser despedidas de su empleo por el hecho de estar embarazada, por lo que todo despido por dicha causa estaría injustificado. Igualmente sólo podrán ser despedidas por resolución del Tribunal Disciplinario.

ARTICULO 59.- Deberes y Obligaciones de los Profesionales, Técnicos y Auxiliares de la Salud: Son Deberes y Obligaciones de los Profesionales, Técnicos y Auxiliares, del Sistema Nacional de Salud, los siguientes:

- a) El respeto de las normas que integran el ordenamiento jurídico dominicano.
- b) El ejercicio de la profesión y de las funciones que se correspondan con su nombramiento con lealtad, eficacia, eficiencia y observancia de los principios técnicos, científicos, profesionales y éticos que sean aplicables.
- c) El ejercicio de la profesión en condición de dedicación exclusiva para aquellos profesionales que estén sometidos al régimen de carrera sanitaria, de acuerdo con la normativa preparada al efecto.

- d) Cumplimiento estricto del sistema de atención y referimiento, sin acciones que puedan desviar los usuarios de la red para beneficios personales del profesional.
- e) El mantenimiento debidamente actualizado de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para el correcto ejercicio de la profesión o para el desarrollo de las funciones que se correspondan con su nombramiento.
- f) Cumplir con diligencia las instrucciones recibidas en relación con las funciones propias de su nombramiento y colaborar leal y eficazmente con el trabajo de equipo.
- g) Participar y colaborar eficazmente en el nivel que corresponda en función de su categoría profesional, en la fijación y consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos asignados a la institución, centro o unidad en que preste servicios.
- h) Prestar colaboración profesional, cuando así sea requerido por las autoridades, como consecuencia de la adopción de medidas especiales por razón de urgencia o necesidad, según se prevé en el Artículo No. 149 de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001.
- i) En caso de emergencia o calamidad pública, cumplir el régimen de horarios y jornada atendiendo a la cobertura de los servicios necesarios fuera de horario, para garantizar de forma permanente el funcionamiento de las instituciones, centros y servicios.
- j) Informar debidamente, de acuerdo con las normas y procedimientos aplicables en cada caso, a los usuarios y pacientes sobre su proceso asistencial y sobre los servicios disponibles, conforme dispone el Artículo No. 153, ordinal 8 de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001.
- k) Respetar la dignidad e intimidad personal de los usuarios del Servicio y los demás derechos de estos establecidos en la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001 y otras disposiciones legales sobre la materia.
- l) Mantener la debida reserva y confidencialidad acerca de la información y documentación relativa a los usuarios, obtenida o a la que tenga acceso, en el ejercicio de sus funciones de acuerdo con las leyes del país.
- m) Utilizar con criterios de eficiencia, las instalaciones, recursos e insumos de las instituciones y establecimientos públicos del sector salud en los que realicen sus funciones, en beneficio del paciente, así como evitar su uso ilegítimo en beneficio propio o de terceras personas.
- n) Cumplir con las normas, procedimientos, guías y protocolos respecto a los registros, informes y demás documentación clínica y administrativa, establecidos en el centro o institución donde presta sus servicios.
- o) Sustener relaciones cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo.

CAPITULO X
JORNADA LABORAL

ARTICULO 60.- *Jornada Laboral Ordinaria:* La jornada laboral ordinaria se regirá por lo establecido en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, No. 14-91, de fecha 20 de mayo de 1991 para el sector público, quedando establecido como tiempo mínimo 6 horas diarias y 30 semanales.

PARRAFO.- Los recursos humanos que hayan logrado conquistas que establezcan una jornada laboral menor de 6 horas diarias y 30 semanales, serán reputadas como buenas y válidas.

CAPITULO XI REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 61.- El régimen jurídico disciplinario en ámbito de aplicación de este Reglamento, se regulará por lo previsto en la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa No. 14-91, de fecha 20 de mayo de 1991 y Normas Complementarias, y por lo previsto en los Capítulo II y III del Libro Sexto de la Ley General de Salud No. 42-01 del 8 de marzo de 2001; así como por las que regulen y organicen los regímenes disciplinarios particulares de los actores que integran el Sector Salud o por Las Normas que lo sustituyan o modifiquen.

PARRAFO.- En el caso de los médicos, una vez agotados los procedimientos instituidos en el Reglamento No. 804 de la Ley No. 60-97, que regula los Tribunales de Apelación del Cuerpo Médico de los Hospitales, de fecha 4 de marzo de 1966, cualquiera de las partes involucradas tendrá derecho a los recursos contenciosos administrativos instituidos en virtud de las disposiciones legales vigentes.

CAPITULO XII DERECHOS COLECTIVOS

ARTICULO 62.- El régimen jurídico de las relaciones colectivas en el ámbito de aplicación de este Reglamento, se regulará por lo previsto en el Artículo No. 30 de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa No. 14-91, de fecha 20 de mayo de 1991 y Normas Complementarias o por las normas que lo sustituyan o modifiquen.

LIBRO TERCERO

CAPITULO XIII DISPOSICIONES ESPECIALES RELATIVAS A LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS REDES QUE CONFORMAN LAS ENTIDADES DE SERVICIOS DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

ARTICULO 63.- El presente libro, en virtud de la naturaleza plural de las redes de prestadoras de servicio de salud y de la vocación integradora que deriva de los principios rectores de la Ley General de Salud, No. 42-01, de fecha 8 de marzo de 2001, propende a homogenizar lo relativo a los recursos humanos en salud por lo que la adscripción a las

disposiciones contenidas en este Libro por parte de las entidades prestadoras de servicios de salud de naturaleza privada será de carácter voluntario.

ARTICULO 64.- Planificación: La planificación es la herramienta básica para el ordenamiento de los recursos humanos en salud y estará orientada a una asignación racional de los mismos y a un aumento constante de los niveles de calidad y eficiencia en la gestión de los recursos y en el desarrollo integral de los profesionales que forman parte del Sistema Nacional de Salud. A tal efecto, la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, como ente rector del sistema y en coordinación con la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología y con otras instituciones de educación superior y educación técnico profesional, así como con las que desarrollen actividades de formación y capacitación de los recursos humanos en salud, diseñará y actualizará permanentemente el Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, conforme al Plan Nacional y a las Políticas de Salud. Entre otros aspectos el Plan de Desarrollo de los Recursos Humanos definirá:

- a) El catálogo de categorías profesionales y su desagregación por perfiles en los casos que se estime necesario.
- b) Las competencias profesionales asociadas a los puestos de trabajo de las diferentes categorías profesionales.
- c) Definirá las categorías de profesionales que deben existir en cada establecimiento de salud de acuerdo a su capacidad resolutive o nivel de complejidad
- d) El catálogo de estándares, para cada categoría, del volumen de la planilla de los diversos tipos de establecimientos de salud, en función de criterios demográficos y epidemiológicos, entre otros, por requerimiento presupuestario y de la cartera de servicios del Plan Básico de Salud.
- e) Las necesidades de formación, educación permanente, actualización y postgrado de las diferentes profesiones y carreras técnicas en salud, que servirán de base a las instituciones educativas del país para la adecuación y la oferta de los planes de estudio en apoyo a las necesidades del sector.
- f) El sistema retributivo.
- g) Los criterios y el modelo de movilidad funcional de los Recursos Humanos en Salud.
- h) El modelo de evaluación del desempeño de los Recursos Humanos en Salud y su implementación.
- i) Los sistemas de educación permanente de los Recursos Humanos en Salud.

PARRAFO I.- La planificación estratégica realizada por la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social como ente rector, constituirá la base de la planificación del Sistema Nacional de Salud.

PARRAFO II.- La planificación de los Recursos Humanos del sector salud, se basará, en todo caso, en criterios demográficos, geográficos, socioeconómicos, epidemiológicos, culturales y de las infraestructuras existentes.

PARRAFO III.- La formación de especialistas a través de los programas académicos de residencias del sector salud, estará reglamentada por una norma de especialización aprobada por las Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social y queda establecido el Consejo Nacional de Residencias del Sector Salud formado por las siguientes instituciones estatales: Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social, Instituto Dominicano de Seguros Sociales, Secretaría de Estado de las Fuerzas Armadas, Universidad Autónoma de Santo Domingo y los gremios de cada área de la salud para cada caso.

CAPITULO XIV MOVILIDAD TERRITORIAL

ARTICULO 65.- Lugar de Trabajo: El lugar de trabajo de los profesionales, técnicos y auxiliares calificados deberá coincidir con la totalidad del ámbito territorial de referencia en el que se encuentra el puesto de trabajo que desempeñan. Por tanto, los profesionales y técnicos calificados que ocupen, tanto por nombramientos de carrera como temporales, un puesto de trabajo, podrán ser adscritos, temporal o definitivamente, a cualquier establecimiento de salud incluido en el ámbito territorial de referencia de aquel, previo acuerdo entre las partes.

PARRAFO.- Estos movimientos internos por razón de servicio que realicen los profesionales entre los diferentes establecimientos de salud situados dentro del ámbito territorial del centro en que se encuentre el puesto de trabajo para el que han sido nombrados, generarán derecho a la percepción de dietas o viáticos.

ARTICULO 66.- Movilidad Territorial Voluntaria: como mecanismo de incentivo se promoverá la movilidad voluntaria del personal del Sistema Nacional de Salud. Los mecanismos de movilidad voluntaria respetarán, en todo caso, los principios establecidos en el artículo No. 3 y lo dispuesto en el artículo No. 8 de este reglamento.

PARRAFO I.- La movilidad territorial voluntaria se organizará mediante convocatorias periódicas. Estas convocatorias tendrán igual periodicidad que las de selección de carrera y se realizarán y resolverán siempre con carácter previo a aquellas. Podrán realizar convocatorias de movilidad territorial voluntaria las autoridades indicadas en el artículo No. 14 de este reglamento. Estas convocatorias tendrán la publicidad establecida en el párrafo I del Artículo No. 14 de este reglamento y el contenido definido en el párrafo II del mismo artículo. La convocatoria tomará en cuenta la reserva de plaza establecida en el párrafo IV del artículo No. 14 de este reglamento. Las solicitudes se realizarán y tramitarán conforme a lo dispuesto en el párrafo III del Artículo No. 14 de este reglamento.

PARRAFO II.- Podrán participar en los procesos de movilidad territorial voluntaria quienes reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser profesionales del Sistema Nacional de Salud incluido en el ámbito de aplicación de este Reglamento.

- b) Estar en posesión de nombramiento de carrera de la misma categoría profesional o técnica del Sistema Nacional de Salud de la República Dominicana.
- c) Haber desempeñado más de dos años de servicios prestados en la categoría en el puesto de trabajo desde el que se participa en el proceso de movilidad territorial voluntaria.
- d) Cumplir con los requisitos establecidos en el artículo No. 13 de este reglamento.
- e) Contar con una buena evaluación del desempeño y no estar bajo sanción disciplinaria.

PARRAFO III.- El sistema de valoración en los procesos de movilidad territorial voluntaria, tendrá como finalidad determinar el orden de adecuación global de los candidatos a las competencias profesionales asociadas a los puestos de trabajo incluidos en la convocatoria. Se resolverá mediante la valoración, de la documentación aportada por los candidatos como justificación de los requisitos y méritos conforme al listado establecido en la convocatoria.

PARRAFO IV.- Las convocatorias de movilidad territorial voluntaria serán resueltas por la Comisión de Evaluación designada al efecto en la propia convocatoria. La Comisión se regulará por lo establecido en el Artículo No. 16 de este reglamento. El final del proceso de movilidad territorial voluntaria se regulará por lo dispuesto en el Capítulo IV de este reglamento y concluirá con la concesión de nuevos nombramientos de carrera a los candidatos mejor valorados para cada puesto de trabajo.

ARTICULO 67.- Movilidad Territorial por Conveniencia del Servicio: Los profesionales y técnicos calificados del Sistema Regional de Salud, podrán ser trasladados por conveniencia del servicio a cualquier otro establecimiento de salud del Sistema Regional de Salud, aun cuando éste estuviera ubicado en una localidad diferente. El traslado corresponde determinarlo al Director, quien deberá justificar las razones asistenciales que exigen la cobertura de ese puesto de trabajo, la imposibilidad de cobertura del puesto de trabajo mediante nombramiento temporal y la inexistencia de profesionales o técnicos de la misma categoría que deseen voluntariamente ese traslado.

PARRAFO I.- El puesto de trabajo ocupado por traslado será incorporado obligatoriamente en todas las convocatorias de carrera hasta que sea ocupado por un profesional o técnico con nombramiento de carrera para esa plaza. Mensualmente se intentará su cobertura mediante nombramientos temporales. En consecuencia, la movilidad territorial por conveniencia del servicio, será de carácter temporal y tendrá siempre una duración menor de treinta días, salvo conveniencia de los profesionales o técnicos involucrados. Desaparecerá cuando el puesto de trabajo sea ocupado por un profesional o técnico con nombramiento de carrera o temporal para ese puesto.

PARRAFO II.- En los casos de movilidad territorial por conveniencia del servicio previsto en este artículo, que supongan el desempeño de las funciones profesionales en otra localidad situada fuera del ámbito territorial del establecimiento de salud para el que se fue

nombrado, se proveerá para el suministro de los viáticos precisos y de una dieta, los que se establecerán acorde con la tarifa vigente para esos fines, la cual será revisada y ajustada anualmente.

CAPITULO XV REGISTRO, CERTIFICACIÓN Y RECERTIFICACION DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD

ARTICULO 68.- Los profesionales, técnicos y auxiliares en el presente reglamento, deberán someterse a los procesos de certificación y recertificación de acuerdo a los reglamentos dictados para tal efecto.

ARTICULO 69.- El proceso de certificación del personal de salud tiene como finalidad la protección de los usuarios a través del aseguramiento de la calidad profesional, con capacidad para ejecutar una gestión de servicios óptima, eficiente y eficaz que contribuya al logro de mayores niveles de salud de la población.

PARRAFO.- La certificación contribuirá a promover y asegurar el logro de las competencias de los profesionales de la salud en términos éticos, técnicos y profesionales, antes de que se incorporen al ejercicio de sus respectivas áreas de desempeño.

ARTICULO 70.- El Estado, a través de la Autoridad Sanitaria Nacional (SESPAS) y de la Autoridad de Educación Superior (SEESCYT), asegurará por sí mismo, con el concurso de los Colegios y gremios correspondientes, el registro periódico de todos los profesionales del sector salud e incorporará gradualmente elementos de evaluación y mantenimiento de la competencia, de acuerdo con las necesidades sanitarias del país.

ARTICULO 71.- El registro y certificación tendrán validez limitada en tiempo y ámbito geográfico, adecuándose ambos aspectos, según aplique, a los cambios que requiera la situación demo-epidemiológica de la población cubierta por el sector salud y a los avances tecnológicos.

ARTICULO 72.- Este registro y certificación será obligatorio para el desempeño profesional en cualquier actividad en la que el título profesional sea un requisito para la contratación. Las instituciones o empresas deberán contar con los número de registro profesionales en el momento de su habilitación y revisión, por parte de las autoridades competentes.

ARTICULO 73.- La SESPAS actualizará periódicamente, en consulta con las entidades correspondientes, la lista de competencias profesionales cuya capacitación y experiencia debe estar acreditada mediante el título de especialista.

ARTICULO 74.- La recertificación deberá tener en cuenta todos los aspectos de la práctica profesional, especialmente aquellos éticos y deontológicos relacionados con el desempeño.

ARTICULO 75.- Todo profesional que se acoja al proceso de certificación o recertificación mientras dure en el mismo, no podrá ser separado de su puesto. Aquel que no se acoja a este proceso se le aplicará la norma de adscripción. Las instituciones empleadoras ofrecerán la facilidades para que el profesional pueda certificarse o recertificarse.

LIBRO CUARTO
DISPOSICIONES FINALES, TRANSITORIAS Y DEROGATORIAS

CAPITULO XVI
DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.- El Estado, a través de la Secretaría de Estado de Salud Pública y Asistencia Social y de la Secretaría de Estado de Educación Superior, Ciencia y Tecnología, asegurará por sí mismo, con el concurso de los Colegios y gremios correspondientes, el registro periódico de los exequátur de los profesionales del sector salud expedidos por el Poder Ejecutivo. Para proceder a la contratación de estos profesionales, las instituciones o empresas que los contraten, deberán contar previamente con los números de estos registros.

SEGUNDA.- La definición de los mapas de puestos de trabajo de cada establecimiento de salud y la adscripción automática de los recursos humanos existentes en la actualidad según los términos expuestos en el Capítulo III de este reglamento- dará lugar a la existencia de excedentes y déficit de personal en cada categoría y establecimiento de salud. Hasta la completa adecuación de los efectivos de personal a los mapas de puestos de trabajo, sólo se incorporarán a los procesos de selección de personal y de movilidad territorial voluntaria, puestos de trabajo de categorías profesionales y establecimientos de salud, donde existan menos profesionales que plazas.

CAPITULO XVII
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

UNICA.- Al personal que a la entrada en vigor del presente reglamento se encuentre vinculado a los Servicios Regionales de Salud mediante una modalidad de nombramiento o contrato diferente a las establecidas en el Capítulo IV de este Reglamento, le será realizado nombramiento de carrera siempre que reúnan los requisitos de titulación académica y demás establecidos en el Artículo No. 13 de este reglamento.

CAPITULO XVIII
DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Quedan derogadas las siguientes disposiciones:

- a) Del Reglamento General de Hospitales de la República Dominicana, No. 351-99, de fecha 12 de agosto de 1999:
 - a. El Artículo 45 en su totalidad.

- b. El Artículo 50 en su totalidad.
 - c. El Artículo 51 en su totalidad.
 - d. El Artículo 52 en su totalidad.
 - e. El Artículo 53 en su totalidad.
- b) Del Reglamento para el Funcionamiento Interno y Disciplinario de los Hospitales del Estado No. 702, de fecha 3 de julio de 1940 y exclusivamente en lo referente a horarios de trabajo y permanencia en el hospital:
- a. El Artículo 2, H).
 - b. El Artículo 4, A), E) Y F).
 - c. El Artículo 5, Párrafo Inicial, Y Apartado E).
 - d. El Artículo 6, E).
 - e. El Artículo 7, Párrafo Inicial.
 - f. El Artículo 8, Párrafo Inicial.
 - g. El Artículo 9, Párrafo Inicial.
 - h. El Artículo 10, Párrafo Inicial.
 - i. El Artículo 11, Párrafo Inicial.
 - j. El Artículo 12, Párrafo Inicial.
 - k. Literal i del Artículo 2.
- c) Toda disposición Reglamentaria y administrativa que sea contraria al presente reglamento.

DADO en la ciudad de Santo Domingo de Guzmán, Distrito Nacional, capital de la República Dominicana, a los tres (3) días del mes de agosto del año dos mil cuatro (2004); años 161 de la Independencia y 141 de la Restauración.

HIPOLITO MEJIA

**El suscrito: Consultor Jurídico del Poder Ejecutivo
Certifica que la presente publicación es oficial**

Dr. César Pina Toribio

Santo Domingo, D. N., República Dominicana