



REGLAMENTO DISCIPLINARIO

Nota: Todas nuestras leyes, normas, regulaciones y disposiciones, sólo aplican para miembros activos del CDO.

INTRODUCCIÓN

Reglamento Disciplinario del Colegio Dominicano de Odontólogos (CDO)

El ejercicio de la odontología constituye una actividad de alto impacto social, estrechamente vinculada con la protección de la salud, la dignidad y los derechos fundamentales de las personas. En este contexto, el Colegio Dominicano de Odontólogos, como entidad rectora de la profesión, tiene la responsabilidad de garantizar que la práctica odontológica se desarrolle bajo los más altos estándares éticos, científicos y de responsabilidad social.

El Reglamento Disciplinario que se presenta a continuación es la expresión normativa de esa responsabilidad institucional. Su finalidad es establecer un marco claro, transparente y garantista para la prevención, investigación y sanción de conductas que vulneren los principios deontológicos, comprometan la seguridad del paciente o afecten la integridad de la profesión. Este instrumento fortalece la autorregulación del gremio, consolida la confianza pública en los servicios odontológicos y asegura que cada profesional actúe conforme a los valores que sustentan la práctica clínica moderna: integridad, competencia, respeto, justicia, responsabilidad, solidaridad, veracidad, equidad, dignidad humana e integridad.

El Reglamento define con precisión las faltas disciplinarias, las sanciones aplicables y el procedimiento que rige cada etapa, garantizando el debido proceso, la imparcialidad y el derecho a defensa. Asimismo, incorpora criterios contemporáneos relacionados con la bioseguridad, la publicidad profesional, la práctica digital, la teleodontología y el uso ético de tecnologías emergentes.

Este documento no sólo es un instrumento jurídico; es también una herramienta de fortalecimiento institucional y un compromiso colectivo con la excelencia profesional. Su aplicación rigurosa y justa contribuirá a elevar la calidad de los servicios odontológicos en la República Dominicana y

a consolidar la misión del CDO como garante del bienestar de la población y del prestigio de la profesión.

GLOSARIO

Agravantes

Circunstancias que aumentan la gravedad de una falta disciplinaria, tales como la reincidencia, la intencionalidad manifiesta, el daño grave al paciente o el ocultamiento de pruebas.

Amonestación.

Sanción disciplinaria que consiste en un llamado de atención verbal o escrito dirigido al profesional por la comisión de una falta leve.

Archivo del expediente.

Decisión mediante la cual el Tribunal Disciplinario pone fin al procedimiento sin imponer sanción, por inexistencia de falta, insuficiencia de pruebas o desistimiento válido.

Atenuantes. Reparación voluntaria del daño, colaboración con la investigación, reconocimiento de la falta, ausencia de antecedentes, actuación bajo presión o error excusable.

Código Deontológico

Conjunto de principios, valores y normas éticas que regulan la conducta profesional del odontólogo y sirven de base para determinar faltas disciplinarias.

Competencia profesional

Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y acreditaciones necesarias para ejercer la odontología de manera segura, ética y conforme a la lex artis.

Confidencialidad

Obligación de mantener en reserva toda información relacionada con el procedimiento disciplinario y con los datos del paciente o del profesional investigado.

Conducta profesional

Actuación del odontólogo en el ejercicio de sus funciones clínicas, docentes, administrativas, investigativas o institucionales.

Comité Ejecutivo

Órgano superior del Colegio Dominicano de Odontólogos encargado, entre otras funciones, de conocer los recursos de apelación en materia disciplinaria

Daño

Perjuicio físico, psicológico, moral, económico o institucional causado por la conducta del profesional.

Debido proceso

Conjunto de garantías que aseguran que el procedimiento disciplinario se desarrolle con legalidad, imparcialidad, derecho a defensa y respeto a la dignidad del investigado.

Denuncia

Acto mediante el cual una persona o institución informa al CDO sobre hechos que pudieran constituir una falta disciplinaria.

Descargos

Escrito presentado por el profesional investigado para ejercer su defensa, aportar pruebas y responder a los hechos imputados.

Desistimiento

Renuncia expresa del denunciante a continuar con el procedimiento, siempre que no afecte el interés público ni la protección del paciente.

Dignidad profesional

Valor inherente a la profesión odontológica que exige conducta ética, respetuosa y acorde con los principios que rigen el ejercicio profesional.

Expediente disciplinario

Conjunto de documentos, actuaciones y decisiones que conforman el registro oficial del procedimiento seguido contra un profesional.

Extinción de la responsabilidad disciplinaria

Pérdida de la potestad sancionadora por prescripción, fallecimiento del profesional o cumplimiento de la sanción.

Falta disciplinaria

Conducta u omisión contraria al Código Deontológico, al Reglamento Disciplinario o a las normas profesionales vigentes.

Faltas leves, graves y muy graves

Clasificación de las faltas según su impacto ético, el daño causado y el riesgo generado para el paciente o la profesión.

Formación correctiva

Medida disciplinaria que obliga al profesional a realizar cursos, talleres o actividades educativas para corregir deficiencias detectadas.

Graduación de una sanción Consiste en la determinación de la sanción a imponer en relación a la infracción o falta cometida.

Imparcialidad

Obligación del Tribunal Disciplinario de actuar sin favoritismos, prejuicios ni conflictos de interés.

Informe final

Documento elaborado por el Tribunal Disciplinario que contiene la valoración de pruebas, conclusiones y recomendación de sanción.

Inhabilitación

Sanción que impide temporalmente al profesional ejercer la odontología.

Legalidad

Principio que exige que toda actuación disciplinaria esté fundamentada en normas previamente establecidas.

Lex artis

Conjunto de criterios científicos, técnicos y éticos que definen la buena práctica odontológica.

Medidas cautelares

Acciones provisionales adoptadas para proteger la salud pública o evitar daños mientras se desarrolla el procedimiento disciplinario.

Multa

Sanción económica o de orden social, impuesta por los tribunales ordinarios en caso de una falta muy grave, que haya sido impuesta a los infractores de la ley 63-18 (Capítulo VI, sección 1, artículos 24, 25).

Notificación

Acto formal mediante el cual se comunica al profesional investigado o al denunciante una decisión, actuación o resolución del procedimiento.

Paciente

Persona que recibe servicios odontológicos y cuyos derechos deben ser protegidos durante el procedimiento disciplinario.

Peritaje

Informe técnico emitido por un experto para aclarar aspectos clínicos, científicos o administrativos relevantes para el caso.

Prescripción

Extinción de la potestad disciplinaria por el transcurso del tiempo sin que se haya iniciado o concluido el procedimiento.

Presunción de inocencia

Principio que establece que el profesional investigado se considera inocente hasta que se demuestre lo contrario mediante resolución firme.

Proporcionalidad

Criterio que exige que la sanción sea adecuada a la gravedad de la falta y al daño causado.

Recurso de reconsideración

Medio de impugnación presentado ante el mismo Tribunal Disciplinario para revisar su propia decisión.

Recurso de apelación

Medio de impugnación presentado ante el Comité Ejecutivo del CDO para revisar la resolución del Tribunal Disciplinario.

Registro disciplinario

Base de datos institucional donde se inscriben las sanciones firmes impuestas a los profesionales.

Resolución disciplinaria

Decisión final del Tribunal que determina la existencia o no de falta y la sanción correspondiente.

Riesgo para la salud pública

Situación en la que la conducta del profesional puede causar daño o poner en peligro a pacientes, colegas o la comunidad.

Sanción disciplinaria

Consecuencia jurídica impuesta al profesional por la comisión de una falta disciplinaria.

Suspensión

Sanción que impide temporalmente al profesional ejercer la odontología por un período determinado.

Tipicidad

Principio que exige que solo se sancionen conductas previamente definidas como faltas en la normativa.

Tribunal Disciplinario

Órgano del CDO encargado de instruir, investigar y decidir los procedimientos disciplinarios.

Tribunal Ordinario

Órgano competente para conocer los procesos disciplinarios seguidos a los infractores de la ley 63-18, que conlleven multas.

REGLAMENTO DISCIPLINARIO DEL COLEGIO DOMINICANO DE ODONTÓLOGOS (CDO).

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Reglamento tiene por objeto establecer el régimen disciplinario aplicable a los profesionales de la odontología colegiados en el CDO, regulando las faltas, sanciones y procedimientos para garantizar el ejercicio consciente, seguro y responsable de la profesión.

Artículo 2. Naturaleza jurídica

El régimen disciplinario constituye una potestad pública delegada al CDO para la vigilancia, control y sanción del ejercicio profesional, en protección del interés público y la salud de los pacientes.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Este Reglamento es obligatorio para todos los odontólogos que ejerzan en el territorio nacional y todo el personal bajo su responsabilidad.

El órgano encargado de velar, garantizar y aplicar el cumplimiento de este reglamento es el Tribunal Disciplinario del CDO, conformado por 5 miembros: Tres jueces, un secretario y un fiscal. Estos deben ser odontólogos de reconocida honorabilidad, competencia y experiencia en el ejercicio profesional.

Artículo 4. Carácter complementario

El presente Reglamento se interpreta en armonía con:

1. El Código Deontológico del CDO
2. La Ley 63-18
3. Reglamentos internos del CDO
4. Normativas sanitarias vigentes

Artículo 5. Principios rectores

El régimen disciplinario se rige por los principios de:

A. Legalidad

Toda actuación disciplinaria debe estar fundada en normas previamente establecidas. Ningún odontólogo podrá ser investigado o sancionado por hechos que no estén expresamente previstos en la normativa vigente. Las autoridades disciplinarias solo pueden actuar dentro de las competencias que la ley y los reglamentos les confieren.

B. Tipicidad

Solo constituyen faltas disciplinarias aquellas conductas descritas de manera expresa en el Código Deontológico, el Reglamento Disciplinario o las normas complementarias. No puede sancionarse una conducta que no esté previamente definida como infracción.

C. Debido proceso

Todo profesional sometido a un procedimiento disciplinario tendrá derecho a ser oído, a presentar pruebas, a ejercer defensa, a recibir una decisión motivada y a recurrirla. Se garantiza que el proceso se desarrolle con reglas claras, plazos razonables y respeto a la dignidad del investigado.

D. Presunción de inocencia

Todo odontólogo se considera inocente hasta que se demuestre lo contrario mediante pruebas suficientes y una resolución firme. La carga de la prueba recae en la autoridad disciplinaria y cualquier duda razonable favorece al investigado.

E. Proporcionalidad

La sanción impuesta debe ser adecuada y equilibrada en relación con la gravedad de la falta, el daño causado, la intencionalidad y las circunstancias del caso. No puede aplicarse una sanción más severa de la necesaria para corregir la conducta y proteger el interés público.

F. Razonabilidad

Las decisiones disciplinarias deben ser lógicas, coherentes y justificadas, evitando arbitrariedades. Toda medida adoptada debe responder a criterios objetivos y estar sustentada en hechos comprobados y en la normativa aplicable.

G. Imparcialidad

Las autoridades disciplinarias deben actuar sin favoritismos, prejuicios ni conflictos de interés. El profesional investigado tiene derecho a que su caso sea evaluado por un órgano neutral, independiente y libre de influencias externas.

H. Transparencia

El procedimiento disciplinario debe desarrollarse con claridad y publicidad institucional, garantizando que las decisiones sean motivadas, verificables y accesibles para fines de control interno. La transparencia no vulnera la confidencialidad del expediente, sino que asegura la legitimidad del proceso.

I. Protección del paciente

Toda actuación disciplinaria debe orientarse a salvaguardar la salud, seguridad, dignidad y derechos de los pacientes. Este principio justifica la intervención del CDO cuando la conducta profesional representa un riesgo o vulnera la confianza depositada por la población.

J. Dignidad profesional

El proceso disciplinario debe preservar el honor, el respeto y la integridad de la profesión odontológica. Las sanciones y actuaciones deben proteger la imagen institucional del gremio y promover un ejercicio ético, responsable y acorde con los valores de la profesión.

TÍTULO II

DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS

Es considerada una falta disciplinaria, cualquier conducta u omisión disciplinaria contraria al Código Deontológico, al Reglamento Disciplinario del CDO o a las normas profesionales vigentes o establecidas entre las partes.

Artículo 6. Clasificación

Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a. Leves
- b. Graves
- c. Muy graves

Artículo 7. Tipicidad

Sólo constituyen faltas disciplinarias aquellas conductas expresamente previstas en este Reglamento o en el Código Deontológico.

CAPÍTULO I – FALTAS LEVES

Artículo 8. Definición

Son faltas leves aquellas que vulneran deberes profesionales o institucionales sin causar daño directo al paciente.

Artículo 9. Tipificación

Constituyen faltas leves:

1. Incumplimiento injustificado de horarios.
2. Falta de puntualidad reiterada.
3. Incumplimiento menor de obligaciones colegiales.
4. Descuido leve en documentación clínica.
5. Incumplimiento ocasional de normas de comunicación profesional.

Conductas que afecten la convivencia sin trascendencia grave.

Artículo 10. Reincidencia

La reincidencia en faltas leves podrá calificarse como falta grave.

CAPÍTULO II – FALTAS GRAVES

Artículo 11. Definición

Son faltas graves aquellas que afectan la calidad del acto odontológico o comprometen la confianza del paciente.

Artículo 12. Tipificación

Constituyen faltas graves:

1. Realizar procedimientos sin competencia y certificación.
2. Incumplir normas de bioseguridad con riesgo para terceros.
3. Divulgar información clínica sin autorización.
4. Publicidad engañosa o sensacionalista.
5. Uso de títulos no avaladas por instituciones debidamente reguladas por el MEScyT como aval de la competencia profesional.
6. Negarse injustificadamente a referir un caso.
7. Falta de respeto grave hacia pacientes o colegas o personal de apoyo de centros de trabajo.
8. Incumplimiento reiterado de obligaciones colegiales.
9. Uso inadecuado de redes sociales que afecte la imagen e integridad profesional.
10. Uso de la IA como método de diagnóstico y tratamiento.
11. Incumplimiento de las normativas contempladas en el Código Deontológico.
12. Uso indebido de influencias para obtener beneficios personales o particulares.
13. Reincidencia en faltas leves.

CAPÍTULO III – FALTAS MUY GRAVES

Artículo 13. Definición

Son faltas muy graves aquellas que generan daño directo al paciente o afectan gravemente la dignidad de la profesión.

Artículo 14. Tipificación

Constituyen faltas muy graves:

1. Amparar el ejercicio profesional de forma no autorizada.
2. Facilitar el ejercicio ilegal de la profesión.
3. Intrusismo profesional.
4. Abandono injustificado del paciente.
5. Procedimientos experimentales sin consentimiento
6. Manipulación o falsificación de historias clínicas o cualquier otro documento que distorsione la verdad clínica.
7. Ejercicio bajo efectos de sustancias que alteren el juicio.
8. Falsificación de documentos, firmas o sellos institucionales.
9. Discriminación explícita.
10. Revelación deliberada de información confidencial con daño.
11. Prácticas fraudulentas o cobros indebidos.
12. Uso indebido de bienes institucionales.
13. Cualquier conducta que afecte gravemente la salud o dignidad del paciente o la sociedad.
14. Cualquier tipo acoso.
15. Reincidencia en faltas graves.

Las faltas muy graves pueden conllevar procesos jurídicos en los tribunales ordinarios, sancionadas con multas, como establece la ley 63-18, en el Capítulo VI, Sección I, Artículos 24, 25.

TÍTULO III

DE LAS SANCIONES

Artículo 15. Tipos de sanciones

Las sanciones aplicables son:

I. Para faltas leves

1. Amonestación verbal
2. Amonestación escrita
3. Advertencia formal

II. Para faltas graves

4. Formación correctiva obligatoria
5. Suspensión temporal del CDO hasta un (1) año.
6. Suspensión temporal de la participación en eventos relacionados al CDO.

III. Para faltas muy graves

8. Gestión ante el MISPAS para su inhabilitación temporal hasta 3 (tres) años.
9. Suspensión definitiva del CDO.
10. Comunicación a autoridades judiciales.

Los procesos jurídicos en los tribunales ordinarios, en los cuales sean sancionados los profesionales de la odontología, incurrirían en multas, establecidas en la ley 63-18, en el Capítulo VI, Sección I, Artículos 24, 25.

TÍTULO IV

Criterios de graduación de la sanción

Graduación de una sanción Consiste en la determinación de la sanción a imponer en relación con la infracción o falta cometida.

Artículo 16-. Criterios de graduación

Se considerarán:

a. Gravedad del hecho

Se refiere al nivel de afectación moral, profesional o institucional que genera la conducta imputada. Incluye la naturaleza de la infracción, el riesgo creado, el grado de desviación respecto a la lex artis y la potencial o real afectación a la confianza pública en la profesión odontológica.

b. Daño causado

Es el perjuicio concreto producido como consecuencia de la conducta del profesional, ya sea físico, psicológico, económico, moral o institucional. Incluye tanto el daño directo al paciente como el impacto negativo en terceros, en la comunidad o en la imagen del Colegio Dominicano de Odontólogos (CDO).

c. Intencionalidad

Hace referencia al grado de voluntad o conciencia con que el profesional ejecuta la conducta infractora. Comprende tanto la acción deliberada como la negligencia grave, imprudencia o falta de diligencia que revela desprecio por los deberes profesionales o por la seguridad del paciente.

d. Reincidencia

Situación en la que un profesional comete una nueva falta disciplinaria después de haber sido sancionado previamente por una infracción similar o relacionada. La reincidencia agrava la responsabilidad disciplinaria y puede elevar la calificación de la falta o la severidad de la sanción.

e. Conducta previa

Historial disciplinario y profesional del odontólogo, incluyendo sanciones anteriores, reconocimientos, desempeño ético y cumplimiento de obligaciones colegiales. Una conducta previa intachable puede atenuar la sanción, mientras que un historial negativo puede agravarla.

f. Circunstancias atenuantes o agravantes.

Factores que disminuyen o aumentan la responsabilidad disciplinaria del profesional.

- **Atenuantes:** reparación voluntaria del daño, colaboración con la investigación, reconocimiento de la falta, ausencia de antecedentes, actuación bajo presión o error excusable.
- **Agravantes:** reincidencia, intencionalidad manifiesta, ocultamiento de pruebas, afectación grave a la salud del paciente, abuso de confianza o aprovechamiento de una posición de poder.

CAPÍTULO V

De las atenuantes

Atenuantes: reparación voluntaria del daño, colaboración con la investigación, reconocimiento de la falta, ausencia de antecedentes, actuación bajo presión o error excusable.

Artículo 17.- Reparación voluntaria del daño

Se considera reparación voluntaria del daño toda acción realizada espontáneamente por el profesional, antes o durante el procedimiento disciplinario, destinada a corregir, mitigar o compensar las consecuencias negativas derivadas de su conducta. Incluye, entre otras medidas:

- a. La corrección del error clínico cuando sea posible.
- b. La adopción de soluciones razonables para restablecer el bienestar del paciente.
- c. La asunción de responsabilidades económicas cuando corresponda.
- d. La presentación de disculpas formales o explicaciones pertinentes.

La reparación voluntaria constituye una circunstancia atenuante, en tanto evidencia reconocimiento del hecho y voluntad de rectificación.

Artículo 18.- Colaboración con la investigación

Se entiende por colaboración con la investigación la conducta del profesional investigado que facilita el esclarecimiento de los hechos, mediante la entrega oportuna de información, documentos, explicaciones o pruebas relevantes, así como su participación activa, en las diligencias requeridas por el Tribunal Disciplinario.

Constituyen manifestaciones de colaboración:

- a. Responder de manera puntual a los requerimientos del Tribunal.
- b. Comparecer a entrevistas, audiencias o citaciones.
- c. Entregar historias clínicas, registros o documentos solicitados.
- d. Abstenerse de obstaculizar u ocultar información.
- e. La colaboración con la investigación será considerada circunstancia atenuante.

Artículo 19.- Ausencia de antecedentes disciplinarios

La ausencia de antecedentes disciplinarios se configura cuando el profesional no registra sanciones previas en el Registro Disciplinario del CDO.

Este elemento constituye una circunstancia atenuante, en tanto refleja una trayectoria profesional ética, responsable y coherente con los principios de la profesión, especialmente cuando la falta imputada es aislada o de menor gravedad.

CAPÍTULO VI

De las agravantes

Agravantes: reincidencia, intencionalidad manifiesta, ocultamiento de pruebas, afectación grave a la salud del paciente, abuso de confianza o aprovechamiento de una posición de poder.

Artículo 20.- Reincidencia

Se considera reincidencia la comisión de una nueva falta disciplinaria por parte del profesional dentro del período de prescripción correspondiente, después de haber sido sancionado mediante resolución firme por una infracción similar o relacionada. La reincidencia constituye una circunstancia agravante y podrá dar lugar a la elevación de la calificación de la falta o a la imposición de una sanción más severa.

Artículo 21.- Intencionalidad manifiesta

Existe intencionalidad manifiesta cuando la conducta infractora es ejecutada de manera deliberada, consciente y voluntaria por el profesional, con pleno conocimiento de su carácter contrario a la normativa disciplinaria o a los principios éticos de la profesión. La intencionalidad manifiesta constituye una circunstancia agravante y refleja un mayor grado de responsabilidad disciplinaria.

Artículo 22.- Afectación grave a la salud del paciente

Se entiende por afectación grave a la salud del paciente toda consecuencia física, funcional, psicológica o clínica de alta relevancia derivada de la conducta del profesional, que comprometa de manera significativa la integridad, seguridad o bienestar del paciente.

La existencia de afectación grave constituye una circunstancia agravante y puede determinar la calificación de la falta como grave o muy grave.

Artículo 23.- Ocultamiento o destrucción de pruebas

Constituye ocultamiento o destrucción de pruebas toda acción u omisión de profesional destinada a impedir, dificultar o distorsionar la verificación de los hechos investigados, incluyendo la alteración, eliminación, manipulación o retención injustificada de documentos, historias clínicas, registros o cualquier otro elemento probatorio.

PÁRRAFO ÚNICO Esta conducta constituye una circunstancia agravante de máxima severidad, por comprometer la transparencia del procedimiento disciplinario y la búsqueda de la verdad.

TÍTULO VII

DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 24.- Inicio del procedimiento por denuncia

Se entiende por inicio del procedimiento por denuncia, la activación del proceso disciplinario a partir, de la comunicación formal presentada por una persona física o jurídica, que pone en conocimiento del CDO hechos que pudieran constituir una falta disciplinaria.

PÁRRAFO ÚNICO La denuncia deberá presentarse por escrito, contener la identificación del denunciante y del profesional señalado, una descripción clara de los hechos y cuando sea posible, los medios de prueba disponibles.

Artículo 25.- Inicio del procedimiento por informe institucional

El procedimiento se inicia por informe institucional, cuando una entidad pública o privada (incluyendo centros de salud, instituciones educativas, aseguradoras, organismos reguladores o dependencias del propio CDO), remite información documentada sobre hechos que pudieran constituir infracción disciplinaria.

PÁRRAFO ÚNICO El informe institucional tendrá el mismo valor que una denuncia formal y deberá contener los elementos mínimos que permitan su evaluación y admisión.

Artículo 26.- Inicio del procedimiento de oficio

El procedimiento se inicia de oficio cuando el CDO, a través de sus órganos competentes toma conocimiento directo de hechos presuntamente constitutivos de falta disciplinaria, aun sin mediar denuncia o informe institucional.

PÁRRAFO ÚNICO La actuación de oficio procede cuando los hechos afectan el interés público, la seguridad del paciente, la dignidad profesional o la imagen institucional del Colegio, y obliga al Tribunal Disciplinario a verificar preliminarmente la existencia de elementos suficientes para abrir el expediente.

Artículo 27.- Admisión

El Tribunal Disciplinario evaluará la admisibilidad de la denuncia en un plazo de diez (10) días hábiles.

Artículo 28.- Notificación

El profesional será notificado formalmente de los hechos imputados.

Artículo 29.- Plazo de defensa

El profesional dispondrá de quince (15) días hábiles para presentar descargos.

Artículo 30.- Investigación

El Tribunal podrá:

- a. Recabar pruebas
- b. Entrevistar testigos
- c. Solicitar peritajes
- d. Requerir documentación

Artículo 31.- Audiencia

Se celebrará audiencia disciplinaria con presencia del profesional investigado.

Artículo 32.- Pruebas

Las pruebas deberán ser pertinentes, lícitas y relacionadas con los hechos.

Artículo 33.- Informe final

El Tribunal Disciplinario elaborará un informe técnico final, exhaustivo y debidamente fundamentado, que contendrá las conclusiones de la investigación y la recomendación de sanción correspondiente. Este informe será el documento oficial que sintetiza el análisis jurídico, ético y procedimental del caso.

Párrafo I. Contenido mínimo del informe

El informe final deberá incluir, como mínimo, los siguientes elementos:

- a. **Identificación del expediente**, con número de caso, fecha de apertura y datos del miembro investigado y del denunciante.
- b. **Descripción clara y ordenada de los hechos investigados**, incluyendo las denuncias, evidencias recibidas y actuaciones realizadas.
- c. **Relación de las pruebas** documentales, testimoniales, periciales o técnicas analizadas, indicando su pertinencia y valoración.
- d. **Determinación de la falta**, con referencia expresa a los artículos del Reglamento Disciplinario, del Código Deontológico del CDO y de las normas aplicables.
- e. **Análisis jurídico y ético**, donde se establezca la correspondencia entre los hechos comprobados y la tipificación de la falta.
- f. **Consideración de circunstancias atenuantes o agravantes**, tales como cooperación, reparación del daño, historial disciplinario, reincidencia e intencionalidad.
- g. **Conclusiones motivadas**, expresadas de manera clara, objetiva y sustentada.
- h. **Recomendación de sanción**, proporcional a la gravedad de la falta y conforme al régimen sancionador vigente.

Párrafo II. Naturaleza del informe

El informe final tendrá carácter **técnico, objetivo y no discrecional**. Su contenido deberá basarse exclusivamente en los hechos comprobados, las pruebas válidamente incorporadas y las normas aplicables.

Párrafo III. Firma y registro

El informe será firmado por todos los miembros del Tribunal Disciplinario que participaron en la deliberación y se incorporará íntegramente al expediente, quedando registrado en los archivos oficiales del Colegio.

Párrafo IV. Remisión a la autoridad competente

Una vez concluido, el informe será remitido al Tribunal Disciplinario para la emisión de la resolución disciplinaria definitiva, conforme al procedimiento establecido en este Reglamento.

Artículo 34.- Resolución disciplinaria

La resolución disciplinaria es el acto administrativo mediante el cual el Tribunal Disciplinario del CDO adopta la decisión final sobre el caso, a partir del informe técnico emitido por el Tribunal Disciplinario. Su contenido deberá ser claro, motivado y ajustado a las disposiciones de este Reglamento.

Párrafo I. Contenido mínimo de la resolución

La resolución disciplinaria deberá incluir:

- a. **Identificación del expediente**, con número de caso, nombre del miembro investigado y fechas relevantes del proceso.
- b. **Resumen de los hechos comprobados**, conforme al informe técnico final.
- c. **Fundamentos jurídicos y deontológicos** que sustentan la decisión, con referencia expresa a los artículos del Reglamento Disciplinario, el Código Deontológico y demás normas aplicables.
- d. **Determinación de la falta** y su clasificación (leve, grave o muy grave).
- e. **Valoración de circunstancias atenuantes o agravantes**, cuando corresponda.
- f. **Decisión final**, indicando la sanción impuesta o la absolución del miembro.
- g. **Plazos y condiciones para el cumplimiento de la sanción**, cuando aplique.
- h. **Información sobre los recursos disponibles**, plazos y autoridad competente para conocerlos.

Párrafo II. Motivación de la decisión

Toda resolución disciplinaria deberá estar **debidamente motivada**, expresando de manera clara y razonada la relación entre los hechos comprobados, la valoración de las pruebas y la sanción impuesta. La falta de motivación constituye una violación al debido proceso disciplinario.

Párrafo III. Notificación

La resolución será notificada al miembro investigado por comunicación escrita, dejando constancia en el expediente, de la fecha, forma y acuse de recibo de la notificación.

Párrafo IV. Ejecución

La resolución disciplinaria será ejecutiva desde el momento de su notificación, salvo suspensión por recurso.

Párrafo V. Registro y archivo

Toda resolución disciplinaria será incorporada al expediente correspondiente y registrada en los archivos oficiales del Colegio, garantizando su trazabilidad y conservación conforme a las normas institucionales.

Artículo 35.- Archivo

El expediente podrá archivers cuando, no existan elementos suficientes, el hecho no constituya falta o exista desistimiento válido.

TÍTULO VIII

DE LOS RECURSOS

Artículo 36.- Recurso de reconsideración

Se entiende por recurso de reconsideración el medio de impugnación mediante el cual el profesional sancionado solicita al mismo Tribunal Disciplinario que revise su propia resolución, con el fin de corregir posibles errores de hecho, de derecho o de valoración de la prueba.

Este recurso deberá interponerse por escrito ante el Tribunal Disciplinario dentro de diez (10) días hábiles. y deberá contener los fundamentos que justifiquen la revisión de la decisión.

PÁRRAFO ÚNICO La interposición del recurso no suspende la ejecución de la sanción, salvo que el Tribunal, mediante decisión motivada, disponga lo contrario.

Artículo 37.- Recurso de apelación

Se entiende por recurso de apelación el medio de impugnación mediante el cual el profesional sancionado solicita al Comité Ejecutivo la revisión integral de la resolución emitida por el Tribunal Disciplinario, con el fin de verificar su legalidad, razonabilidad y conformidad con las pruebas del expediente.

PÁRRAFO I. El recurso podrá interponerse ante al Comité Ejecutivo dentro de quince (15) días hábiles y deberá contener los fundamentos de hecho y de derecho que sustenten la solicitud de revisión.

PÁRRAFO II El Comité Ejecutivo podrá confirmar, modificar o revocar la resolución apelada. La interposición del recurso no suspende la ejecución de la sanción, salvo decisión motivada del órgano competente.

Artículo 38.- Efectos

Los recursos no suspenden la ejecución, salvo decisión motivada.

Artículo 39.- Resolución del recurso

El órgano competente deberá resolver en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles.

TÍTULO IX DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 40.- Medidas cautelares

El Tribunal Disciplinario podrá imponer medidas cautelares cuando, a su juicio, exista riesgo para la salud pública, la seguridad de los pacientes o la integridad de la profesión. Estas medidas tendrán carácter preventivo y se aplicarán con el fin de evitar daños mayores mientras se desarrolla el proceso disciplinario.

Párrafo I. Finalidad de las medidas cautelares

Las medidas cautelares tienen como propósito proteger a los pacientes y a la comunidad frente a riesgos inminentes, garantizar la continuidad y transparencia del proceso disciplinario, evitar la obstrucción de la investigación o la alteración de pruebas, salvaguardar el prestigio y la confianza pública en la profesión odontológica.

Párrafo II. Tipos de medidas cautelares

El Tribunal podrá imponer, entre otras, las siguientes medidas cautelares:

- a. **Suspensión provisional del ejercicio profesional**, total o parcial, cuando la conducta investigada pueda comprometer la salud o seguridad de los pacientes.
- b. **Restricción temporal de determinadas prácticas clínicas**, procedimientos o áreas de atención.
- c. **Prohibición temporal de acceso a instalaciones, equipos o expedientes**, cuando exista riesgo de manipulación o destrucción de evidencia.
- d. **Supervisión profesional obligatoria**, bajo la modalidad y duración que determine el Tribunal.

- e. **Cualquier otra medida proporcional y necesaria**, orientada a prevenir daños mientras se sustancia el proceso.

Párrafo III. Requisitos para su imposición

Para la adopción de medidas cautelares, el Tribunal deberá:

- a. Contar con **indicios razonables** de la existencia de una falta grave o muy grave.
- b. Determinar la **existencia de riesgo actual o inminente** para la salud pública o la integridad profesional.
- c. Garantizar que la medida sea **proporcional, idónea y estrictamente necesaria**.
- d. Emitir una **decisión motivada**, incorporada al expediente disciplinario.

Párrafo IV. Duración

Las medidas cautelares tendrán una duración limitada al tiempo estrictamente necesario para proteger el interés público y asegurar el buen desarrollo del proceso. Podrán ser:

a. Revisadas: cuando el Tribunal Disciplinario evalúa nuevamente su pertinencia, vigencia y proporcionalidad a la luz de nueva información, cambios en las circunstancias del caso o solicitudes del interesado. La revisión no implica necesariamente un cambio; puede concluir en la **ratificación, modificación o levantamiento** de la medida.

b. Modificadas: cuando el Tribunal Disciplinario, tras su revisión, decide ajustar su alcance, intensidad o condiciones. Esto puede incluir: ampliar o reducir restricciones, cambiar la modalidad de supervisión, ajustar la duración, sustituir la medida por otra más adecuada. La modificación debe ser siempre proporcional, motivada y orientada a proteger la salud pública y el debido proceso.

c. Levantadas: cuando el Tribunal determina que ya no existen las condiciones de riesgo que justificaron su imposición. El levantamiento implica la eliminación total de la medida, permitiendo al miembro investigado retomar sus actividades sin restricciones cautelares, sin que ello prejuzgue sobre la decisión final del proceso disciplinario.

Párrafo V. Notificación

Toda medida cautelar deberá ser notificada por escrito al miembro investigado, indicando: su fundamento, su alcance, su duración y los recursos disponibles.

Párrafo VI. No prejuzgamiento

La imposición de medidas cautelares **no implica** la determinación de responsabilidad disciplinaria ni prejuzga sobre el fondo del caso.

Artículo 41.- Confidencialidad

Todo el procedimiento disciplinario será estrictamente confidencial, desde la recepción de la denuncia hasta la emisión de la resolución definitiva. La confidencialidad constituye un principio esencial para proteger la dignidad del miembro investigado, la integridad del proceso y la confianza pública en el Colegio Dominicano de Odontólogos.

Párrafo I. Alcance de la confidencialidad

La obligación de confidencialidad se extiende a:

- a. Los miembros del Tribunal Disciplinario.
- b. El personal administrativo que intervenga en el proceso.
- c. Los peritos, testigos y asesores técnicos.
- d. Cualquier otra persona que, por razón de sus funciones, tenga acceso al expediente.

Ninguna de estas personas podrá divulgar, comentar o compartir información relacionada con el caso, salvo en los supuestos expresamente autorizados por este reglamento o por la ley.

Párrafo II. Información protegida

Se considerará información confidencial:

- a. La identidad del denunciante, cuando así lo solicite o cuando su divulgación pueda ponerlo en riesgo.
- b. La identidad del miembro investigado, hasta la emisión de la resolución definitiva.
- c. Los documentos, pruebas, testimonios y actuaciones procesales.
- d. Las deliberaciones internas del Tribunal Disciplinario.
- e. Cualquier dato sensible o clínico relacionado con pacientes.

Párrafo III. Excepciones

La confidencialidad podrá levantarse total o parcialmente únicamente cuando:

- a. Exista mandato judicial.
- b. Sea necesario para proteger la salud pública o prevenir un daño grave e inminente.
- c. El propio miembro investigado autorice por escrito la divulgación de información específica.

En todos los casos, el levantamiento deberá ser motivado, proporcional y limitado a la información estrictamente necesaria.

Párrafo IV. Responsabilidad por incumplimiento

El incumplimiento de la obligación de confidencialidad constituirá una falta disciplinaria grave o muy grave, según la naturaleza y consecuencias de la divulgación, y dará lugar a las sanciones correspondientes.

Párrafo V. Conservación segura del expediente

El Colegio garantizará la custodia segura del expediente disciplinario, mediante mecanismos que aseguren:

- a. Acceso restringido.
- b. Integridad documental.
- c. Protección de datos personales.
- d. Conservación conforme a las normas institucionales.

Artículo 42.- Registro disciplinario

El Colegio Dominicano de Odontólogos (CDO) llevará un **Registro Disciplinario Oficial**, actualizado y de carácter institucional, en el cual se inscribirán todas las sanciones firmes impuestas a los miembros, conforme a lo establecido en este reglamento. Este registro constituye un instrumento esencial para garantizar la transparencia, la trazabilidad y la integridad del sistema disciplinario.

Párrafo I. Naturaleza del registro

El Registro Disciplinario tendrá carácter:

- a. **Oficial**, como parte de los archivos institucionales del CDO.
- b. **Permanente**, salvo los casos en que la normativa disponga la cancelación o depuración de antecedentes.
- c. **Confidencial**, con acceso restringido conforme a las disposiciones de este reglamento y la legislación vigente.

Párrafo II. Contenido del registro

El Registro Disciplinario incluirá, como mínimo:

- a. Datos de identificación del miembro sancionado.
- b. Número y fecha del expediente disciplinario.
- c. Tipo de falta cometida y su clasificación (leve, grave o muy grave).
- d. Sanción impuesta y fecha en que adquirió firmeza.
- e. Duración de la sanción, cuando aplique.

- f. Observaciones sobre cumplimiento, reincidencia o medidas complementarias.

Párrafo III. Actualización y custodia

El CDO garantizará la actualización inmediata del registro una vez la sanción adquiera firmeza. De igual forma, la custodia segura del registro, mediante mecanismos que aseguren integridad, confidencialidad y acceso controlado. A estos fines designará una unidad administrativa responsable de su mantenimiento.

Párrafo IV. Acceso al registro

El acceso al Registro Disciplinario estará limitado a:

- a. Las autoridades competentes del CDO.
- b. El propio miembro sancionado, respecto a su información personal.
- c. Las entidades públicas o judiciales que lo requieran formalmente.

Cualquier solicitud de acceso deberá ser evaluada conforme a los principios de confidencialidad y protección de datos.

Párrafo V. Certificaciones

El CDO podrá emitir certificaciones disciplinarias únicamente cuando:

- a. Sean solicitadas por el propio miembro.
- b. Sean requeridas por autoridad competente.
- c. Exista un proceso formal que justifique su expedición.

Las certificaciones deberán indicar únicamente la información estrictamente necesaria.

Párrafo VI. Depuración de antecedentes

Se establecer el plazo de 1 mes para la depuración de antecedentes disciplinarios, especialmente en casos de faltas leves o sanciones cumplidas sin reincidencia. Toda depuración deberá constar por escrito y ser aprobada por la autoridad competente.

Artículo 43.- Publicidad de sanciones graves

Las sanciones graves y muy graves podrán hacerse públicas mediante resolución motivada.

Artículo 44.- Cooperación interinstitucional

El CDO podrá coordinar con autoridades sanitarias y judiciales cuando corresponda.

Artículo 45.-

Responsabilidad Penal o Civil

La responsabilidad disciplinaria establecida en este Reglamento es **independiente** de cualquier responsabilidad **penal o civil** que pudiera derivarse de los mismos hechos.

Párrafo I. Los procedimientos disciplinarios se tramitarán y resolverán con **autonomía**, sin que su inicio, desarrollo o conclusión dependa de la existencia, avance o resultado de procesos penales o civiles relacionados.

Párrafo II. Las sanciones disciplinarias que imponga el Colegio Dominicano de Odontólogos (CDO) son **compatibles** con las sanciones penales o civiles que puedan ser determinadas por los tribunales competentes, sin que ello implique doble juzgamiento, por tratarse de **órdenes jurídicos distintos**.

Párrafo III. Las decisiones emitidas por autoridades judiciales podrán ser consideradas como **elementos de valoración** dentro del proceso disciplinario, pero no condicionan ni sustituyen la potestad sancionadora del CDO, salvo en los casos expresamente previstos por la ley.

Párrafo IV. Cuando corresponda, el CDO podrá colaborar con las autoridades judiciales competentes, siempre respetando los principios de confidencialidad, debido proceso y protección de datos personales.

Artículo 46.- Prescripción. Extinción de la potestad disciplinaria por el transcurso del tiempo sin que se haya iniciado o concluido el procedimiento.

Las faltas prescriben:

- a. Faltas leves: 1 año
- b. Faltas graves: 3 años
- c. Faltas muy graves: 5 años

TÍTULO VII DISPOSICIONES FINALES

Primera. De acuerdo con el Artículo 8 de la Ley 63-18 son atribuciones de la Asamblea General aprobar y modificar el presente Reglamento Disciplinario; en tal sentido deberá ser sometido a la misma para su aprobación.

Interpretación

La facultad de interpretar este Reglamento corresponde de manera exclusiva al **Tribunal Disciplinario del Colegio Dominicano de Odontólogos (CDO)**, como máxima autoridad normativa y disciplinaria de la institución.

Párrafo I. Las interpretaciones emitidas por el Tribunal Disciplinario tendrán carácter **oficial, vinculante y de cumplimiento obligatorio** para todos los miembros del CDO, los órganos disciplinarios, las seccionales y cualquier instancia sujeta a este Reglamento.

Párrafo II. Las interpretaciones deberán orientarse a:

- Garantizar la **unidad de criterio** en la aplicación del régimen disciplinario.
- Asegurar la **coherencia** con los principios éticos y deontológicos de la profesión odontológica.
- Proteger el **debido proceso**, la proporcionalidad y la seguridad jurídica.
- Mantener la **armonización** con la legislación nacional vigente y con estándares internacionales aplicables.

Párrafo III. El Tribunal Disciplinario podrá emitir interpretaciones:

- **De oficio**, cuando identifique vacíos, ambigüedades o contradicciones en el texto reglamentario.
- **A solicitud**, mediante consulta formal presentada por los órganos disciplinarios, las seccionales o cualquier miembro del CDO.

Las interpretaciones deberán constar por escrito y ser aprobadas conforme a los procedimientos internos del CDO.

Párrafo IV. Todas las interpretaciones deberán ser incorporadas al **Registro Oficial de Criterios Interpretativos del CDO** y difundidas a través de los canales institucionales para garantizar su conocimiento y aplicación uniforme.

Párrafo V. La facultad interpretativa no autoriza al Comité Ejecutivo a modificar, derogar o crear nuevas disposiciones reglamentarias. Cualquier cambio normativo deberá realizarse conforme a los procedimientos formales de reforma establecidos por el CDO.

Segunda. El presente Reglamento Disciplinario podrá ser revisado periódicamente para adecuarlo a cambios en las normativas vigentes y legales, no podrá ser reformado hasta tanto haya transcurrido un lapso mínimo de cinco (5) años de haber entrado en vigor.

Artículo 48.- Reformas

Toda modificación, actualización o reforma total o parcial de este Reglamento deberá ser aprobada por la **Asamblea General del Colegio Dominicano de Odontólogos (CDO)**, como máxima autoridad deliberativa de la institución.

Párrafo I Las propuestas de reforma podrán ser presentadas por:

- El Tribunal Disciplinario.
- El Comité Ejecutivo.

Párrafo II Las propuestas deberán ser sometidas a la Asamblea General siguiendo los plazos, requisitos y formalidades establecidos en los Reglamentos y en las normas internas de convocatoria y deliberación. Y como propone la ley 63-18 en la Sección I Artículo 8, inciso 7.

Párrafo III. Las reformas aprobadas entrarán en vigor a partir de su **publicación oficial** por parte del CDO, salvo que la propia Asamblea General disponga una fecha distinta.

Cuarta. El presente Reglamento Disciplinario entrará en vigor desde su aprobación en la Asamblea General del Colegio Dominicano de Odontólogos (CDO), en fecha 16 de abril del 2026 y quedan derogadas las versiones anteriores y disposiciones incompatibles.

Aprobado en Asamblea Ordinaria No. xx-xx, celebrada el xx-xx-xxxx.

POR LA ASAMBLEA GENERAL DEL CDO

Dra. Virginia Laureano
Presidente

Dr. John Padilla
Vicepresidente

Dra. Amalia Pimentel
Sec. General

Dr. Victor Terrero

Dra. Margarita Belliard

Tesorero

Sec. De Actas

Dra. Sheila Burdiez
Secretaria De Asuntos Científicos Y Académicos

Dr. James Collins
Secretario de Asuntos Internacionales

Dr. Carlos Contreras
Sec. Asuntos Sociales

Dr. Carlos de los Ángeles
Sec. Relaciones Publicas