



RESOLUCIÓN PRESIDENCIAL N° 103 -2016-OSINFOR

Lima, 21 OCT. 2016

VISTO (S):

El Memorándum N.º 785-2016-OSINFOR/04.1, de fecha 03 de octubre de 2016, del Jefe (e) de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, por el cual hace suyo el Informe N.º 011-2016-OSINFOR/04.1.1-FPPL, el cual concluye que es viable la aprobación del Código de Ética del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR, el Memorándum N.º 773-2016-OSINFOR/05.2, de fecha 25 de agosto de 2016, de la Jefa (e) de la Oficina de Administración y el Informe Legal N.º 170-2016-OSINFOR/04.2, de fecha 14 de octubre de 2016, del Jefe (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

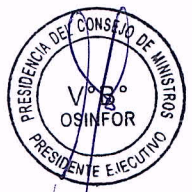
CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Legislativo N.º 1085, se creó el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR, como Organismo Público Ejecutor, adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, encargado a nivel nacional de la supervisión y fiscalización del aprovechamiento sostenible y la conservación de los recursos forestales y de fauna silvestre, así como de los servicios ambientales provenientes del bosque;

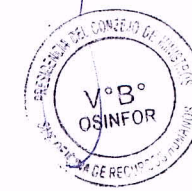
Que, por Decreto Supremo N.º 065-2009-PCM, se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF, del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre, el cual determina su estructura orgánica y las funciones generales y específicas del mismo, y de cada uno de sus órganos y de sus unidades orgánicas así como de las relaciones de coordinación y control entre órganos y entidades cuando corresponda;

Que, acorde a lo establecido en el numeral 33.5 del artículo 33º del Reglamento indicado se le asigna a la Sub Oficina de Recursos Humanos la función de cumplir la legislación, normas y procedimientos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos vigente para la Administración Pública;

Que, mediante Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, se establecen principios, deberes y prohibiciones éticas que rigen para los servidores civiles de las entidades de la Administración Pública; así como precisa que el órgano de la Alta Dirección de cada entidad pública ejecuta en la institución de su competencia, las medidas para promover la cultura de la probidad, transparencia, justicia y servicio público establecidas en el Código de Ética de la Función Pública;




Que, la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado, establece en su artículo 4 la obligatoriedad de las entidades del Estado de implantar, entre otros, procesos, actividades, recursos, operaciones y actos institucionales orientados al cumplimiento del fomento e impulso de la práctica de valores institucionales,





Que, mediante Resolución Presidencial N° 029-2010-OSINFOR, de fecha 08 de febrero de 2010, se aprobó el Código de ética del OSINFOR, que constaba de diez (10) numerales;


Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, la cual desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, las funciones de la Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD, así como las denuncias, medidas cautelares, investigación previa y precalificación, sanciones, entre otros;



Que, mediante Resolución Presidencial N° 124-2015-OSINFOR se aprobó el RIS N° 001-2015-OSINFOR/SORH “Reglamento Interno de los Servidores Civiles del OSINFOR”, el mismo que contiene las normas destinadas a determinar las condiciones a las que deben sujetarse los servidores civiles y personal destacado del OSINFOR, en cumplimiento de las funciones asignadas, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan;



Que, conforme a los documentos de vistos, la Sub Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Planeamiento y Presupuesto consideran necesario implementar un nuevo código que se encuentre acorde a los nuevos cambios normativos sobre el régimen disciplinario de los servidores civiles, la Ley N° 30057 y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y atendiendo a las responsabilidades funcionales establecidas en la ley de creación del OSINFOR por el Decreto Legislativo N° 1085, es de especial importancia la aprobación de normas que permitan que el personal que presta servicios en los órganos y unidades orgánicas de la entidad, mantenga la conducta y la actitud acorde con los principios éticos que deben regular su actividad de prestación de servicios en la sede de trabajo; por tal motivo, resulta necesario aprobar el proyecto de código presentado;



Que, conforme al numeral 9.4 del artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones – ROF, del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre, es función del Presidente Ejecutivo emitir las directivas en el ámbito de su competencia;

Que, mediante el Informe Legal N° 170-2016-OSINFOR/04.2, la Oficina de



Asesoría jurídica emitió opinión favorable recomendando la aprobación del nuevo Código de Ética del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR;

Con las visaciones de los Jefes (e) de la Oficina de Administración, la Sub Oficina de Recursos Humanos, Oficina de Planeamiento y Presupuesto y la Oficina de Asesoría Jurídica, y;

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N.º 1085, que crea el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N.º 065-2009-PCM;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- APROBAR el Código de Ética del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR, que consta de once (11) numerales y que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2º.- DEJAR sin efecto el Código de Ética del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR, aprobado mediante la Resolución Presidencial N° 029-2010-OSINFOR, de fecha 08 de febrero de 2010.

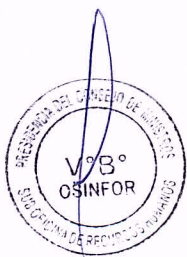
ARTÍCULO 3º.- ENCARGAR a la Oficina de Administración, a través de la Sub Oficina de Recursos Humanos, la difusión del código aprobado en el artículo 1º de la presente resolución, así como velar por el debido cumplimiento del mismo.

ARTÍCULO 4º.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de la Información la publicación de la presente resolución presidencial y su anexo en el Portal Institucional de Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR (www.osinfor.gob.pe).

Regístrese y comuníquese,

MÁXIMO SALAZAR ROJAS
Presidente Ejecutivo (e)

Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre – OSINFOR





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Organismo de Supervisión de los
Recursos Forestales y de Fauna Silvestre
OSINFOR

"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

CÓDIGO DE ÉTICA DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES Y FAUNA SILVESTRE - OSINFOR

SUB OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

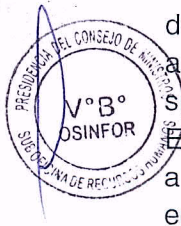
2016

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
CÓDIGO DE ÉTICA DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE- OSINFOR.....	4
1. OBJETIVO.....	4
2. FINALIDAD.....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4. FILOSOFIA DEL OSINFOR.....	4
5. BASE LEGAL.....	5
6. PRINCIPIOS ÉTICOS.....	6
7. DE LOS DEBERES.....	7
8. DE LAS PROHIBICIONES.....	8
9. DE LAS SANCIONES.....	9
10. DIFUSIÓN.....	10
11. ANEXO.....	10

INTRODUCCIÓN

El Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR, es un Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros; es la entidad encargada a nivel nacional, de supervisar y fiscalizar el aprovechamiento sostenible y la conservación de los recursos forestales y de fauna silvestre, así como de los servicios ambientales provenientes del bosque otorgados por el Estado a través de diversas modalidades de aprovechamiento; de esta manera contribuye a la promoción del comercio legal de los productos madereros, a la mejora del valor económico de los recursos forestales y de fauna silvestre y, por ende a su manejo sostenible.



El Código de Ética se ha formulado sobre la base legal vigente y en cumplimiento de la misma; asimismo, se ha definido el alcance, base legal, filosofía del OSINFOR, principios éticos, de los deberes, de las prohibiciones, de las sanciones y difusión del referido documento.



El presente Código de Ética tiene como objetivo lograr que la visión, misión, objetivos y valores institucionales, se reflejen en actitudes, comportamientos, reglas de actuación y prácticas organizacionales, guiadas por un elevado patrón de conducta ético, asimismo constituirá una guía de comportamiento para todos los que desarrollan función pública en el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR, independientemente del régimen laboral o modalidad de contratación.



CÓDIGO DE ÉTICA DEL ORGANISMO DE SUPERVISIÓN DE LOS RECURSOS FORESTALES Y DE FAUNA SILVESTRE- OSINFOR

1. OBJETIVO

Lograr que la visión, misión, objetivos y valores institucionales, se reflejen en actitudes, comportamientos, reglas de actuación y prácticas organizacionales, guiadas por un elevado patrón de conducta ético.

FINALIDAD

- 2.1. Enunciar los principios básicos que deben regir la conducta de los funcionarios públicos, directivos públicos y servidores civiles el OSINFOR en sus funciones, contribuyendo a aumentar el prestigio de la institución y de su personal.
- 2.2. Promover entre todas las personas que directa o indirectamente colaboran con las actividades de la institución, un activo compromiso con la puesta en práctica de los valores, principios, deberes, derechos y obligaciones, en el desempeño de las funciones que le son encomendadas.
- 2.3. Establecer las normas y principios éticos que deben inspirar la conducta y el desarrollo de las funciones de los funcionarios públicos, directivos públicos y servidores civiles el OSINFOR, teniendo en cuenta los servicios que prestan en beneficio del país.
- 2.4. Promover un clima laboral satisfactorio para todos los trabajadores de la Institución desarrollando un comportamiento responsable y eficaz en el trabajo y creando los cimientos de una cultura organizacional en el trabajo donde predomine la comunicación, la creatividad, solidaridad, trabajo en equipo y sobre todo la apertura al cambio.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Pretendemos que el presente Código de Ética constituya una guía de comportamiento para todos los que desarrollan función pública en el OSINFOR -independientemente de su régimen laboral o modalidad de contratación-, que oriente en el desempeño de sus funciones y en sus relaciones interpersonales. Como tal, busca dotar a sus miembros de un conjunto ordenado de principios que rijan el ejercicio de sus funciones en su aspecto ético, sin perjuicio de observar los demás deberes y prohibiciones establecidos en otras normas que sean aplicables a este fin.

4. FILOSOFIA DEL OSINFOR

4.1. Nuestra Visión

OSINFOR contribuye eficazmente a garantizar la existencia perpetua de los bosques y sus beneficios para el conjunto de la nación peruana.

4.2. Nuestra Misión

Supervisar y fiscalizar que los recursos forestales, fauna silvestre y servicios ambientales en las áreas bajo títulos habilitantes no sean afectados en calidad y cantidad actual y futura.

4.3. Nuestros Valores Institucionales

Somos conscientes que una adherencia responsable a los principios del OSINFOR significa que, ante situaciones de conflicto ético, deberemos velar siempre por los valores institucionales.

Integridad

Se refiere a la honradez y rectitud en la conducta, abarcando las cualidades personales de honestidad, sinceridad y ausencia de influencias corruptivas

Identidad

Hace referencia al hecho de existir y poseer características y cualidades propias que se alinean con la entidad.

Responsabilidad

Es un valor que permite administrar, orientar y valorar las consecuencias de nuestros actos. La persona responsable es aquella que actúa conscientemente, siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide.

Cooperación

Entendida como la capacidad de las personas para incrementar la colaboración a fin de alcanzar los objetivos institucionales en beneficio de las generaciones actuales y futuras.

Proactividad

Es una actitud en la que el funcionario asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejores resultados. La proactividad no significa sólo tomar la iniciativa, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento lo que se debe hacer y cómo se quiere hacer.

5. BASE LEGAL

- 5.1. Constitución Política del Perú.
- 5.2. Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- 5.3. Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 5.4. Ley N.º 26771, Establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco.
- 5.5. Ley N.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y modificaciones.
- 5.6. Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y modificaciones.
- 5.7. Decreto Legislativo N.º 1085, Ley que crea el Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre.
- 5.8. Decreto Supremo N.º 024-2010-PCM, Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1085.

- 5.9. Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen especial de contratación administrativa de servicios, y modificatorias.
- 5.10. Decreto Supremo N.º 021-2000-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley que establece prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el Sector Público, en casos de parentesco; y sus modificatorias.
- 5.11. Decreto Supremo N.º 010-2003-MIMDES, Reglamento de la Ley N.º 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- 5.12. Decreto Supremo N.º 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley de Código de Ética de la Función Pública; y modificatorias.
- 5.13. Decreto Supremo N.º 065-2009-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del OSINFOR.
- 5.14. Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; y modificatorias.
- 5.15. Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- 5.16. Resolución Ministerial N.º 050-2009-PCM, que aprueba la Directiva N.º 001-2009-PCM/SGP "Lineamientos para la Promoción del Código de Ética de la Función Pública".
- 5.17. Resolución Ministerial N.º 195-2012-PCM, que modifica el título de la Directiva N.º 001-2009-PCM/SGP, denominada "Lineamientos para la promoción del Código de Ética de la Función Pública en las entidades públicas del Poder Ejecutivo" por: "Reconocimiento a las Buenas Prácticas de Buen Gobierno en las Entidades del Poder Ejecutivo".

6. PRINCIPIOS ÉTICOS

Nuestros principios son la expresión concreta de cómo ponemos nuestros valores en práctica, ellos conducen nuestras actitudes. Tenemos la responsabilidad personal de leer, comprender y promover el cumplimiento de los principios del Código de Ética. Específicamente, nos esforzamos por alcanzar las más altas normas éticas, en apoyo de la misión y los valores del OSINFOR; asimismo, nos comprometemos a comportarnos de modo que se mantenga elevada la reputación y nivel profesional del OSINFOR.

6.1. Respeto

Adecuamos nuestra conducta hacia el respeto riguroso y aplicación de la Constitución Política, las leyes y demás normas que regulan sus funciones, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el marco de procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

6.2. Probidad

Actuamos con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

6.3. Eficiencia

Desempeñamos nuestras funciones con cuidado, diligencia y profesionalismo. Brindamos calidad en cada una de las funciones a nuestro cargo, procurando para ello obtener una capacitación sólida y permanente.

6.4. Idoneidad

Contamos con la más eficiente aptitud técnica, legal y moral, condiciones esenciales para el acceso y ejercicio de la función en el OSINFOR. Por ello, propendemos a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándonos permanentemente para el debido cumplimiento de nuestras funciones.

6.5. Veracidad

Nos expresamos con autenticidad y veracidad en las relaciones funcionales con todos los miembros del OSINFOR y con la ciudadanía, y contribuimos al esclarecimiento de los hechos.

6.6. Lealtad y obediencia

Actuamos con lealtad y solidaridad con todos los miembros del OSINFOR, cumpliendo las órdenes, instrucciones y directivas que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que cuenten con las formalidades del caso y ordenen la realización de actos vinculados con las funciones del cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta. Estos casos serán puestos en conocimiento del superior jerárquico de aquel que emitió la orden.

6.7. Justicia y Equidad

Tenemos permanente disposición para el cumplimiento de nuestras funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en las relaciones con el Estado, con los contribuyentes y usuarios de nuestros servicios, con los superiores, con los subordinados y con la ciudadanía en general.

6.8. Lealtad al Estado de Derecho

Debemos lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

7. DE LOS DEBERES

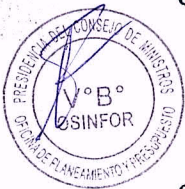
7.1. Neutralidad

Actuamos con absoluta imparcialidad, y no aceptamos presiones políticas, familiares, económicas, sociales o de cualquier otra índole en el desempeño de nuestras funciones, demostrando independencia a vinculaciones con personas, empresas, partidos políticos o instituciones.

Nosotros no otorgamos trato preferencial o diferenciado a ninguna organización o persona en particular, cuando nos encontremos en el cumplimiento de nuestras funciones o tareas. Tampoco admitimos o formulamos recomendaciones a favor de las personas o entidades involucradas en los procedimientos que son de competencia de nuestra entidad.

7.2. Transparencia

Ejecutamos todos los actos del servicio de manera transparente, lo que implica que nuestros actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica, con las limitaciones que la constitución y la ley prevén.



7.3. Discreción

Guardamos reserva y confidencialidad respecto a la información o hechos de los que tengamos conocimiento, tanto la relacionada a los titulares de los títulos habilitantes, como a la que es propia del OSINFOR, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que nos correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

7.4. Ejercicio Adecuado del Cargo

Con motivo o en ocasión del ejercicio de nuestras funciones no adoptamos represalia de ningún tipo ni ejercemos coacción alguna contra otros servidores o personas. Orientamos nuestro trabajo a la misión del OSINFOR, aportando al máximo nuestras capacidades, conocimientos y actitud de servicio.

7.5. Uso adecuado de los Bienes del Estado

Nos comprometemos a proteger, conservar y utilizar adecuadamente los bienes otorgados por el OSINFOR, debiendo utilizar los que fueran asignados para el desempeño de nuestras funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche y desaprovechamiento, preservando su funcionalidad y durabilidad. Asimismo, nos comprometemos a no emplear o permitir que otros empleen los bienes institucionales para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

7.6. Responsabilidad

La responsabilidad favorece el logro de metas individuales y colectivas y la construcción de la sociedad y la cultura. En OSINFOR somos responsables. Una actuación responsable favorece la calidad del servicio que prestamos y facilita la gestión y la toma de decisiones. Desarrollamos nuestras funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto nuestra función en el OSINFOR. Respetamos los derechos de los administrados.

8. DE LAS PROHIBICIONES

El equipo de servidores del OSINFOR tiene la responsabilidad personal de leer, comprender y promover el cumplimiento de las prohibiciones establecidas en el Código de Ética.

8.1. Mantener Intereses en Conflictos

Evitaremos situaciones en las que los intereses personales, laborales, económicos o financieros, pudieran estar, o pudiera parecer que están, en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a nuestro cargo. Nos comprometemos a no ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con nuestras funciones, que puedan afectar el buen nombre y prestigio del OSINFOR o la confianza del público. No ejercemos, personalmente ni a través de terceros, actividades privadas (consultorías, asesorías, etc.) que estén relacionadas con las funciones realizadas por nuestra institución. No intervenimos en procesos en los que podamos tener una relación familiar, amistad estrecha o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes interesadas.

8.2. Obtener Ventajas Indevidas

Nos comprometemos a no obtener beneficios o ventajas indebidas, para nosotros o para otros, mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de

influencia. No aceptamos ni ofrecemos, dentro ni fuera del OSINFOR, regalos, invitaciones, ni favores personales que pudieran comprometer, de manera real o aparente, nuestra independencia y objetividad, así como la imagen de la institución. Informaremos inmediatamente al superior de cualquier intento por parte de los administrados o terceros del ofrecimiento de retribuciones u otros beneficios a cambio de favores o trato especial.

8.3. Realizar Actividades de Proselitismo Político

No realizamos actividades de proselitismo político en el ejercicio de nuestras funciones, ni mediante el uso de la infraestructura, bienes o recursos públicos, dentro ni fuera de la jornada laboral, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

8.4. Hacer Mal uso de Información Privilegiada

Nos comprometemos a no participar en transacciones u operaciones de cualquier tipo, utilizando información privilegiada de la institución a la que pertenecemos o la que podamos tener acceso por condición o ejercicio del cargo que desempeñamos. No permitimos el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés. No buscamos acceso a la información que el OSINFOR recopile y que no sea requerida por nuestra función. No proveemos información sobre técnicas y procedimiento internos que pudieran facilitar el incumplimiento de los administrados.

8.5. Presiones, Amenazas o Acosos

Nos conducimos bajo los principios y valores institucionales, no ejerciendo discriminación, presiones, amenazas o acoso sexual contra otros trabajadores o subordinados, ni administrados u otras personas con las que debemos relacionarnos en el ejercicio de nuestras funciones, y que, por tanto, puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

9. DE LAS SANCIONES

Conforme al artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad disciplinaria aquellas previstas en la Ley N.° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del Título VI, del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del acotado Reglamento.

Para investigar la comisión de las faltas se aplicarán las disposiciones correspondientes de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

El incumplimiento del presente Código de Ética, es motivo de sanción administrativa establecida en el artículo 88° de la Ley N.° 30057- Ley del Servicio Civil.

Las sanciones administrativas son:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta por doce (12) meses.
- Destitución.

Conforme el artículo 87° de la Ley N.° 30057- Ley del Servicio Civil, las sanciones se aplicarán teniendo en consideración la gravedad de la falta y la existencia de las siguientes concesiones:

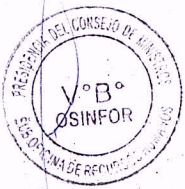
- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- Las circunstancias en que se comete la infracción.
- La concurrencia de varias faltas.
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- La reincidencia en la comisión de la falta.
- La continuidad en la comisión de la falta.
- El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

10. DIFUSIÓN

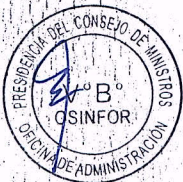
La Sub Oficina de Recursos Humanos de la Oficina de Administración del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR, se encargará de la difusión a todo el personal del OSINFOR del Código de Ética del OSINFOR; así como, velará por su debido cumplimiento.

11. ANEXO

- Declaración jurada de conocimiento y compromiso del Código de Ética del OSINFOR

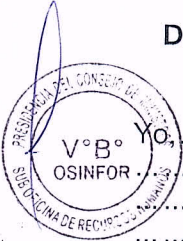


[Handwritten signature]



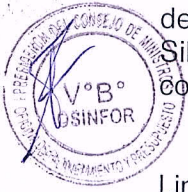
ANEXO

DECLARACION JURADA DE CONOCIMIENTO Y COMPROMISO DEL CODIGO DE ETICA DEL OSINFOR



Yo, , identificado con DNI N° , y domicilio en

declaro bajo juramento, que recibí de la Sub Oficina de Recursos Humanos de la Oficina de Administración del Organismo de Supervisión de los Recursos Forestales y de Fauna Silvestre - OSINFOR, el Código de Ética del OSINFOR, y confirmo haber tomado conocimiento del mismo, asumiendo el compromiso de su cumplimiento.



Lima, ____ de _____ de 20 ____

FIRMA



