



Presidencia de la República Dominicana

Consejo Nacional para el Cambio Climático
y Mecanismo de Desarrollo Limpio

CÓDIGO DE ÉTICA INSTITUCIONAL

CNCCMDL 2018

*Elaborado durante el primer cuatrimestre 2018 para el Plan de Trabajo de la Comisión de
Ética Pública (CEP) en cumplimiento de la DIGEIG*

Documento trabajado por:
Departamento de Recursos Humanos del CNCCMDL

Cambios a esta versión:	Fecha de Actualización:	Descripción:
Ninguno	Versión Abril 2018	Creación/ o primera versión

PRESENTACIÓN

A continuación, presentamos nuestro Código de Ética Institucional, el cual contiene las normas de conducta pública y privada que debemos cumplir tanto de manera individual como colectiva. El apego a la ética es una decisión individual de las personas que trabajan en una entidad y de otras que sin ser empleadas pueden intentar influir la conducta de los servidores públicos.

Instruimos a la Comisión de Ética Institucional a coordinar y a realizar las acciones necesarias para la aplicación correcta de nuestro Código de Ética Institucional y, en consecuencia, para dar cumplimiento también a la Ley No. 10-07, que instituye el Sistema Nacional de Control Interno (SINACI). Este Código dispone la responsabilidad de su aplicación y actualización a la Comisión de Ética Institucional que será a su vez responsable de su socialización.

Es obligación de todos los servidores públicos vinculados con nuestro Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio *“cumplir y orientar para que se cumplan los más altos modelos de comportamiento ético en la institución”*.

Ing. Ernesto Reyna Alcántara
Vicepresidente Ejecutivo



ÍNDICE

ÍNDICE.....	03
PRESENTACIÓN.....	04
I. NUESTRA INSTITUCIÓN	05
1.1 RESEÑA HISTÓRICA	05
1.2 MISIÓN	05
1.3 VISIÓN	06
1.4 VALORES INSTITUCIONALES	06
1.5 METAS INSTITUCIONALES	07
II. JUSTIFICACIÓN	08
III. MARCO LEGAL	09
IV. OBJETIVOS	11
4.1 OBJETIVOS GENERALES	11
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
V. ALCANCE	12
VI. PRINCIPIOS Y VALORES BÁSICOS	12
VII. DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	13
7.1 PROHIBICIONES ÉTICAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	15
VIII. ÓRGANO RESPONSABLE.....	16
8.1 ATRIBUCIONES.....	16
8.2 FUNCIONES.....	17
8.3 DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA PÚBLICA.....	18
8.4 MEDIDAS CORRECTIVAS Y SANCIONES DISCIPLINARIAS.....	19
IX. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	20
X. COMPROMISO DEL CNCCMDL	21
XI. CONSTANCIA DE LECTURA Y COMPROMISO.....	22

I. NUESTRA INSTITUCIÓN

1.1 RESEÑA HISTÓRICA

El Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL) fue creado por el Decreto No. 601-08, el 20 de septiembre del 2008, con el objetivo de articular y aunar esfuerzos desde las diferentes instituciones que integran los sectores de desarrollo del país para combatir el problema global del cambio climático.

Lo preside el Presidente de la República Dominicana, Lic. Danilo Medina Sánchez, y lo integran los titulares de los Ministerios de Medio Ambiente y Recursos Naturales; de Economía, Planificación y Desarrollo; de Agricultura; de Relaciones Exteriores; de Hacienda; de Industria y Comercio, y de Salud Pública y Asistencia Social. Así también el Banco Central de la República Dominicana, la Comisión Nacional de Energía, la Oficina para el Reordenamiento del Transporte, la Superintendencia de Electricidad, la Corporación Dominicana de Empresas Eléctricas Estatales, la Asociación de Bancos de la República Dominicana, la Asociación de Industrias de la República Dominicana, los generadores privados del sector energético nacional, el Consejo Nacional de la Empresa Privada y representantes de las organizaciones de la sociedad civil y academias.

1.2 MISIÓN

Formular las políticas públicas y las estrategias necesarias para la prevención y mitigación de los gases de efecto invernadero (GEI) y la adaptación a los efectos adversos del cambio climático. Procurar que las entidades públicas, privadas y actores claves de la sociedad civil alcancen un alto grado de información, sensibilización, educación y compromiso sobre el cambio climático, sus causas y consecuencias, que les lleve a implementar acciones que integren el desarrollo socioeconómico y la protección ambiental.

1.3 VISIÓN

Para el 2030, República Dominicana habrá mejorado la calidad de vida de los seres humanos y la salud de los ecosistemas; mejorado sus capacidades de adaptación al cambio climático; habrá reducido su vulnerabilidad frente a éste y habrá contribuido a la estabilización de los gases de efecto invernadero, sin comprometer sus esfuerzos de lucha contra la pobreza y su desarrollo sostenible, promoviendo la transición hacia un crecimiento económico con bajas emisiones de carbono.

1.4 VALORES INSTITUCIONALES

1. Equidad
2. Solidaridad
3. Coincidencia de la estrategia de cambio climático con los desafíos de la justicia social y climática
4. La cooperación institucional y los esfuerzos de lucha contra la pobreza
5. Aplicación del principio precautorio en cada acción adoptada
6. Predominio de la certeza científica en las investigaciones sobre cambio climático
7. Transparencia y rendición de cuentas permanentes en el manejo de los recursos económicos que por distintas fuentes recibe la institución
8. Honestidad y responsabilidad en la administración pública para la gestión del cambio climático
9. Fidelidad a las directrices políticas del Gobierno Central y asesoramiento en el tema Cambio Climático a todos los niveles de gobierno, el sector privado y la sociedad civil

1.5 METAS INSTITUCIONALES

Formular, diseñar y ejecutar las políticas públicas necesarias para la prevención y mitigación de las emisiones de los gases de efecto invernadero y la adaptación a los efectos adversos del cambio climático.

- A. Promover el desarrollo de programas, proyectos y estrategias de acción climática relativos al cumplimiento de los compromisos asumidos por República Dominicana en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático y los instrumentos derivados de ella, particularmente el Protocolo de Kioto.
- B. Contribuir a la mitigación del cambio climático mediante inversiones ambientalmente sostenibles, a través de proyectos u otros instrumentos, utilizando los mecanismos internacionales provistos por la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático y su Protocolo de Kioto. Teniendo como finalidad promover el desarrollo económico y la reducción de la pobreza, con la participación de los sectores públicos y privados, tanto nacional como internacional.
- C. Formular y aprobar la estrategia a implementar de inversión de los proyectos de Mecanismo de Desarrollo Limpio.
- D. Fortalecer las capacidades científicas y técnicas para la formulación de proyectos del MDL en el sector público, privado y la sociedad civil.
- E. Proveer proyectos de mitigación al cambio climático que generen certificados de reducción de emisiones de acuerdo con los requisitos establecidos por los instrumentos internacionales en materia de cambio climático.
- F. Establecer las coordinaciones interinstitucionales necesarias con las autoridades vinculadas al cambio climático para asegurar la implementación de proyectos que estabilicen las concentraciones atmosféricas de los gases de efecto invernadero.
- G. Establecer la coordinación y el consenso institucional local con los actores gubernamentales, del sector privado y de la sociedad civil, definiendo los roles y funciones en cuanto a la Cuenta Nacional de Carbono, su reglamento y operación.
- H. Asegurar que los esfuerzos que se realicen estén en correspondencia con la Política Ambiental y la Estrategia Nacional para abordar el Programa de Cambio Climático y garantizar las sinergias con los planes regionales en ejecución y por ejecutar, con miras a reducir la pobreza en el país.
- I. Supervisar el manejo de los Fondos de Carbono.

- J. Coordinar con el Comité Gubernamental de Ozono (COGO) para que las actividades, proyectos y transferencia de tecnologías que se realicen conduzcan a una efectiva reducción de la emisión de los gases de efecto invernadero en el corto, mediano y largo plazos y al menor costo posible para el país.
- K. Elaborar y aprobar el reglamento y el manual de organización y funcionamiento de la ONCC, ONMDL y de la Junta Directiva.
- L. Aprobar e implementar el plan de capacitación para la formulación, certificación, evaluación y monitoreo de proyectos del MDL.
- M. Ser el punto focal de la Convención Marco sobre Cambio Climático y del Protocolo de Kioto, así como nombrar a los directores de la Oficina Nacional de Cambio Climático y de la Oficina Nacional del Mecanismo de Desarrollo Limpio.
- N. Formular el presupuesto anual y el balance general de la Cuenta Nacional de Carbono.
- O. Ejercer las demás funciones que el Reglamento interno de Organización y Funcionamiento le establezcan para el cumplimiento de los objetivos pertinentes.

II. JUSTIFICACIÓN

En los últimos años la República Dominicana ha sido la protagonista de una profunda transformación dentro de los diferentes campos de la administración pública, con el propósito de lograr un nuevo modelo de gestión administrativa-financiera, como parte de la instrumentación de la institucionalidad y modernización del Estado Dominicano.

Vinculante a esas reformas, en el año 2006 se aprueba la Ley del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública (No. 498-06) y la Ley que crea la Secretaría de Estado de Economía, Planificación y Desarrollo (No. 496-06) como órgano rector de dicho sistema, y se dictan los decretos reglamentarios de cada una de dichas leyes, a saber, el No. 493-07 y el No. 231-07, respectivamente.

Con un nuevo marco legal el Gobierno Nacional ha promovido y aprobado simultáneamente importantes reformas también en el orden financiero del Estado y sus mecanismos de control, lo que ha exigido una gestión de recursos humanos basada en la profesionalización donde priman principios éticos.

Adicionalmente, el Gobierno dominicano ha venido realizando esfuerzos firmes en pos de incentivar una cultura de transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción lo que ha provocado, en consecuencia, que los servidores públicos deban responder a un régimen ético, cimentado en principios y valores establecidos dentro de un marco de acción, que tiende a la efectiva administración de los servicios dispuestos a su cargo en el desempeño de sus funciones.

Este Código de Ética fue preparado en el marco del Plan Operativo Anual de Ética Institucional 2018, coordinado por el Comité de Ética Pública del CNCCMDL y la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción (CNECC), y se ha tomado como referencia y base diversos Códigos de Ética trabajados por otras instituciones, en sus distintas ediciones, que conforman este CNCCMDL.

III. MARCO LEGAL

El desempeño ético del servidor público es un mandato legal establecido en las leyes 41-08 de Función Pública, bajo la rectoría del Ministerio de Administración Pública, y de la Ley 120-01 del 20 de julio del 2001 que instituye el Código de Ética del Servidor Público de la República Dominicana, que promueve la Contraloría General de la República. Dichas leyes rigen los principios éticos por los que debe regirse el servidor público, sugieren la aplicación de reconocimientos y penalidades para impulsar la conducta ética en los funcionarios y empleados de las instituciones públicas.

Adicionalmente, se han revisado los principales lineamientos de las siguientes Leyes, Reglamentos y Normas institucionales:

- A. La Ley No. 200-04, de Libre Acceso a la Información Pública.
- B. La Ley No. 340-06 y sus modificaciones, sobre Compras y Contrataciones de Bienes, Servicios, Obras y Concesiones del Estado.
- C. El Decreto No. 324-07, que crea la Dirección de Persecución de la Corrupción Administrativa.
- D. El Decreto No. 101-05, que crea la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción.
- E. El Decreto No. 310-05, que establece el Reglamento Operativo de la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción.
- F. El Decreto No. 149-98, que crea las Comisiones de Ética Pública.
- G. La Constitución de la República Dominicana.
- H. La Ley No. 13-07, del 5 de febrero de 2007, de Control Jurisdiccional de la Actividad Administrativa del Estado, que crea el Tribunal Contencioso Tributario y Administrativo.
- I. Ley Declaración Jurada de Bienes para los casos que apliquen de acuerdo a la ley No. 82-79 del año 1979.

IV. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVOS GENERALES

- a. Instituir un régimen ético y disciplinario de los servidores públicos, sin importar la naturaleza de su vínculo funcional.

- b. Fomentar la eficiencia y eficacia de los servicios públicos y el sentido de pertenencia institucional, a fin de promover el cumplimiento del bien común, el interés general y preservar la moral pública.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Promover el comportamiento ético basado en la honradez, la honestidad, la integridad y el compromiso con el bien común, a los fines de que estos guíen la conducta de todos los empleados y se refleje en su accionar, dentro y fuera de la Institución.
- b. Divulgar los valores y normas éticas esperadas en los empleados del Consejo.
- c. Servir de orientación y referencia para apoyar la toma de decisiones.
- d. Contribuir en el fomento de principios y valores que conduzcan a conductas socialmente positivas y correctas.
- e. Fomentar una cultura ética que caracteriza las acciones del personal del Consejo.

V. ALCANCE

Las normas de este Código de Ética Institucional son aplicables a:

Al vicepresidente ejecutivo, directores, encargados departamentales, técnicos, consultores, asesores y todo personal de cualquier índole y categoría que labora en este Consejo.

Los principios éticos del presente código tienen carácter de obligatoriedad, sin excepción alguna, para todos los servidores públicos de este Consejo.

VI.PRINCIPIOS Y VALORES BÁSICOS

Los valores infra sugeridos para todos los servidores del Sector Público serán considerados como los principales rectores de las conductas, las actuaciones y las decisiones de todos los empleados de este Consejo, siendo los siguientes:

- ✓ Cortesía: Se manifiesta en el trato amable y de respeto a la dignidad en las relaciones humanas;
- ✓ Decoro: Impone al servidor público respeto para sí y para los ciudadanos que demanden algún servicio;
- ✓ Discreción: Requiere guardar silencio de los casos que se traten cuando éstos ameriten confidencia;
- ✓ Disciplina: Significa la observancia y el estricto cumplimiento de las normas administrativas y de derecho público por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones;
- ✓ Honestidad: Refleja el recto proceder del individuo;
- ✓ Vocación de Justicia: Obliga a los servidores públicos a actuar con equidad y sin discriminación por razones políticas, religión, etnia, posición social y económica, o de otra índole;
- ✓ Lealtad: Manifestación permanente de fidelidad hacia el Estado, que se traduce en solidaridad con la institución, superiores, compañeros de labores y subordinados, dentro de los límites de las leyes y de la ética;
- ✓ Probidad: Conducta humana considerada como reflejo de integridad, honradez y entereza;

- ✓ **Transparencia:** Exige del servidor público, la ejecución diáfana de los actos del servicio e implica que éstos tienen, en principio, carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica que tenga interés legítimo en el asunto;
- ✓ **Pulcritud:** Entraña manejo adecuado, transparente y diáfano de los bienes del Estado;
- ✓ **Vocación de Servicio:** Se manifiesta a través de acciones de entrega diligente a las tareas asignadas e implica disposición para dar oportuna y esmerada atención a los requerimientos y trabajos encomendados.

VII. DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

a) Sobre las normas de control interno establecidas en la institución:

- ✓ Asistencia regular y puntual al lugar de trabajo y cumplir con las normas sobre jornada y horarios de labores;
- ✓ Uso de los uniformes asignados por la institución;
- ✓ Uso del carnet de identificación provisto por la institución;
- ✓ Cumplir con los horarios y disposiciones de lugares establecidas para almuerzo;
- ✓ Cumplimiento de las leyes generales que promueven la conducta ética y el adecuado desempeño del servidor público.

b) Sobre su lugar de trabajo y naturaleza de sus funciones:

- ✓ Uso adecuado de los muebles y equipos bajo su responsabilidad;
- ✓ Mantener el orden y la higiene en su puesto de trabajo;
- ✓ Permanecer en su lugar de trabajo y evitar ocupar el tiempo de labores en actividades improductivas o no conforme con la naturaleza de su función;

- ✓ Mantener su espacio ordenado;
- ✓ Desarrollo y cumplimiento de sus funciones de manera íntegra y honesta;
- ✓ Obedecer las órdenes y disposiciones de su supervisor relativas al adecuado desempeño de sus funciones;
- ✓ Proponer y desarrollar iniciativas que sean útiles para el mejoramiento de su trabajo.

c) Sobre su desempeño, colaboración y compromiso con la institución:

- ✓ Cumplir con las normas de trabajo y disciplina de la institución y aquellas dispuestas por sus superiores inmediatos, relacionadas con el puesto que desempeña.
- ✓ Adecuada colaboración con sus compañeros, con la institución y con el público que requiera sus servicios.
- ✓ Presentar un comportamiento digno, dentro y fuera de la institución.
- ✓ Uso óptimo de los materiales a su disposición y adecuado cuidado sobre los documentos y equipos bajo su responsabilidad.
- ✓ Contribuir con la institución en sus esfuerzos de protección del ambiente.
- ✓ Prestar el servicio personalmente con dedicación, eficiencia, eficacia, honestidad e imparcialidad en las funciones que se le encomienden de acuerdo con su jerarquía y cargo.
- ✓ Atender a las solicitudes de servicios evitando discriminaciones de tipo político partidista, de género, religiosas, étnicas o de otro tipo que sean incompatibles con los criterios de derechos humanos.
- ✓ Ser cortés, solidario y considerado con sus superiores, compañeros de labores y subordinados.
- ✓ Mantener un espíritu de unidad respecto a los propósitos institucionales.
- ✓ Confidencialidad sobre los documentos e informaciones bajo su responsabilidad, que así lo requieran.

- ✓ Asistir y atender debidamente las actividades de inducción, formación y capacitación que desarrolle la institución.
- ✓ Denunciar hechos ilícitos y deshonestos sobre los cuales tenga conocimiento, a su superior jerárquico y/ o al Comité de Ética, creado para esos fines en la institución.

7.1 PROHIBICIONES ÉTICAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Además de las prohibiciones contempladas en las leyes vigentes que le competen a los servidores públicos y en el Manual institucional de Políticas de Recursos Humanos del CNCCMDL, se prohíbe lo siguiente:

- Recibir dádivas, recompensas o sobornos en razón de su cargo.
- Desobediencia a sus superiores jerárquicos en el ejercicio de sus funciones.
- Ejecutar acciones que puedan perjudicar la sociedad, el Estado o al Consejo.
- Divulgar informaciones que sean de uso restringido para beneficio personal, de parientes, amigos o terceras personas.
- Recurrir en ocasión del ejercicio de sus funciones a argumentos, con el fin de distorsionar hechos, falsificar informes, datos y documentos públicos por beneficio propio, familiar o cualquier persona o institución.
- Ejercer otras funciones ajenas que contravengan al trabajo institucional asignado dentro del Consejo.
- Procurar o permitir que otro empleado marque o firme en su lugar el medio de control de asistencia al trabajo establecido, o hacerlo en lugar de otro.
- Negarse a colaborar con tareas relacionadas con las de su cargo o con las de otros compañeros de labores, cuando se lo haya solicitado una autoridad competente de la jornada de trabajo.
- Tratar reiteradamente en forma irrespetuosa, agresiva, desconsiderada u ofensiva a los compañeros, subalternos, superiores jerárquicos y al público.

VIII. ÓRGANO RESPONSABLE

La Comisión de Ética Institucional/ Pública (CEI O CEP) del CNCCMDL, ha sido creada mediante la Resolución 1-12, de la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental, con las siguientes atribuciones generales:

8.1 ATRIBUCIONES

El CEP tendrá las siguientes atribuciones, tomando como referencia el Proyecto de ley de la Comisión Nacional de Ética Pública y Combate a la Corrupción:

1. Asesorar todo aquel que pertenezca a la institución, para el cumplimiento de las políticas de prevención de la corrupción administrativa, transparencia, promoción de los valores éticos y fortalecimiento institucional;
2. Elaborar un plan de acción articulado con la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción (CNECC), en donde se consideren los diferentes proyectos y actividades, en el marco del plan estratégico nacional en materia de ética y transparencia, y que guarde relación directa con el plan estratégico institucional para que todos los servidores públicos trabajen de forma unificada con las acciones del CEI;
3. Servir de ente promotor y garante de la ejecución de las políticas de prevención de la corrupción administrativa, transparencia y promoción de los valores éticos en la gestión administrativa del CNCCMDL ;
4. Servir de canal de comunicación entre el Consejo y la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción (CNECC), para el diseño, promoción, seguimiento y desarrollo de planes y actividades de fortalecimiento de la ética y la transparencia en la gestión pública;
5. Ejecutar cualquier otra actividad relacionada con su ámbito de acción, que sea necesaria para el logro de los objetivos encomendados;
6. Ejecutar reuniones de carácter deliberativo frente a casos institucionales que atenten contra el buen hacer de la entidad;

7. Realizar diagnósticos para determinar el cumplimiento de las normativas, regulaciones y mecanismos de transparencia y fortalecimiento institucional;
8. Especializar fondos del presupuesto para el cumplimiento del plan, cuando el caso lo requiera.

8.2 FUNCIONES

El CEP desarrollará entre otras actividades, las siguientes funciones:

1. Diseñar, coordinar, desarrollar y ejecutar cursos, talleres y otros eventos educativos, con los funcionarios y empleados de la institución, con el propósito de elevar su nivel ético y personal;
2. Colaborar en la realización de diagnósticos institucionales sobre la corrupción administrativa;
3. Promover y coordinar, dentro de la institución, la elaboración de campañas publicitarias que ayuden a la formación de una conciencia y prácticas anticorrupción;
4. Participar en las actividades relativas a su área que sean realizadas por la Comisión Nacional de Ética y Combate a la Corrupción (CNECC) u otros mecanismos ordinarios de formación, capacitación y control que dispone el Estado Dominicano.

8.3 DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA PÚBLICA

Este código deberá ser conocido por todo el personal del Consejo, con la finalidad de que cada empleado pueda convertirse en gestor de las normas éticas en sus respectivas áreas de trabajo.

Las acciones de difusión consisten en:

- A. La publicación del Código en el portal del CNCCMDL,
- B. Distribución digital y/o física de este documento para todos los empleados,
- C. Realización de talleres de socialización y seminarios de sensibilización,

- D. Inclusión la socialización del código de ética en las actividades de inducción a los nuevos empleados que ingresen al Consejo,
- E. Habilitación de un correo electrónico, que servirá de doble vía, tanto para mantener informados a los empleados de las noticias y actividades que lleve a cabo el CEP, como para que los mismos puedan enviar sus inquietudes y consultas,
- F. Instalación de buzones de quejas y sugerencias, los cuales servirán como herramienta para habilitar un espacio de participación que permita motivar a los empleados y desarrollar sentido de pertenencia, y a la vez, que sea el fundamento a los fines de revisión y actualización periódica de las normas de conducta.
- G. Presentación a los contratados. Los nuevos empleados que se integren al Consejo deben recibir un Código de Ética Institucional impreso o en formato digital, al firmar el contrato de trabajo, para el conocimiento e identificación con los valores éticos de la Institución.
- H. Con el propósito de mantener los preceptos de este Código vigentes, en sus respectivas áreas de trabajo, los gestores de este se convertirán en interlocutores de su contenido, realizando estrategias sencillas para mantener la permanencia de este Código.
- I. La actualización y difusión y el seguimiento a las decisiones administrativas sobre infracciones de este código será responsabilidad de Auditoría Interna, en coordinación con el Comité de Ética y Recursos Humanos.

8.4 MEDIDAS CORRECTIVAS O SANCIONES DISCIPLINARIAS

Los servidores públicos que incurran en conducta indebida, previa investigación según el reglamento del CEI, estarán sujetos a las siguientes medidas correctivas y sanciones disciplinarias, sin pretender limitarlas:

- A. Exigencia de medidas correctivas.
 - B. Amonestación verbal.
 - C. Amonestación escrita.
 - D. Suspensión conforme las normas del servicio público vigentes.
 - E. Restricción de acceso a las instalaciones de la entidad.
 - F. Pérdida temporal o permanente de beneficios o privilegios establecidos.
 - G. Pérdida de oportunidades de promoción.
 - H. Despido del trabajo.
 - I. Pérdida de oportunidad de vinculación futura a la entidad.
 - J. Cualquier combinación de las medidas anteriores que la CEP estime.
 - K. Conveniente y en armonía con los reglamentos internos y el marco legal.
-

IX.DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Decreto 601-08, que crea el Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio (CNCCMDL).
- Ley No. 10-07 que instituye el Sistema Nacional de Control Interno (SINACI).
- Ley No. 41-08 de Función Pública.
- Ley No. 247-12 Orgánica de Administración Pública.
- Ley 120-01 del 20 de Julio del 2011, que instituye el Código de Ética del Servidor Público y su Pauta metodológica No.1-002 Ambiente de Control del Código de Ética.
- Decreto No. 149-98 que crea las Comisiones de Ética.
- Resolución No. 1/2012 de la Dirección General de Ética Pública e Integridad Gubernamental, que regula el funcionamiento de las Comisiones de Éticas Públicas (CEP).



Presidencia de la República Dominicana

Consejo Nacional para el Cambio Climático
y Mecanismo de Desarrollo Limpio

X. DECLARACIÓN DE COMPROMISO ÉTICO DEL CNCCMDL

“El Consejo Nacional para el Cambio Climático y Mecanismo de Desarrollo Limpio se compromete a cumplir y a hacer cumplir las normas establecidas en este Código de Ética Institucional (CEI), con el objetivo de orientar el comportamiento de todos los servidores del CNCCMDL en procura de ofrecer mayor garantía en el cumplimiento de principios y valores conducentes hacia la integridad, la transparencia, lealtad, diligencia, respeto y la conciencia funcional e institucional. Bajo la convicción de que administrar los bienes de un país es una tarea que implica un gran compromiso y requiere, además de eficiencia técnica, de alta probidad moral para la difusión y promoción de este código para construir una cultura de ética, de honestidad y de moral pública que caractericen el comportamiento de los servidores públicos acorde a las exigencias de nuestra sociedad”.

Ing. Ernesto Reyna Alcántara
Vicepresidente Ejecutivo



XI.CONSTANCIA DE LECTURA Y COMPROMISO

Hago constar que he recibido el Código de Ética del CNCCMDL, lo he leído y acepto el compromiso de cumplir con lo establecido en el mismo.

○ **Nombre Empleado:** _____

○ **Departamento:** _____

○ **Firma del Empleado:** _____

○ **Fecha:** _____

Nota: esta hoja de constancia deberá archiversse en el expediente del empleado.