



## ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2015-008

### REGULACIÓN INTERNA SOBRE CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN DE CDLOOP

La Ley Número 1 de 3 de enero de 2012, mejor conocida como “Ley de Ética Gubernamental”, establece en el inciso (f) del Artículo 4.2 del Capítulo IV del Código de Ética para los servidores públicos y ex servidores públicos de la Rama Ejecutiva, lo siguiente:

(f) Un servidor público no puede revelar o usar información o un documento confidencial adquirido por razón de su empleo para obtener, directa o indirectamente, un beneficio para él o para una persona privada o negocio.

Por su parte, la mencionada Ley, establece disposiciones aplicables para ex servidores públicos. El Artículo 4.6 inciso (a) establece que un ex servidor público no puede ofrecer información, intervenir, cooperar, asesorar en forma alguna o representar en cualquier capacidad, directa o indirectamente, a una persona privada, negocio o entidad pública, sobre aquellas acciones oficiales o asuntos en los que intervino mientras trabajó como servidor público. El inciso (e) del Artículo 4.6, señala que ningún ex servidor público podrá utilizar información confidencial o privilegiada adquirida en el ejercicio de su cargo para enriquecer su patrimonio o el de un tercero. Se entiende que ha habido enriquecimiento no sólo cuando el patrimonio se haya incrementado con dinero o bienes, sino también cuando se haya cancelado o extinguido obligaciones que lo afectaban.

#### **I. Aplicabilidad**


La presente regulación aplica a todos los empleados y ex empleados de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico. Es fundamental y requerido que todo empleado y ex empleado de la Comisión se comprometa a cumplir las disposiciones de la Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico.

Todo empleado de la CDLOOP, entiéndase, unionados y excluidos, transitorios o empleados contratos con fondos externos, gerenciales y personal de confianza, están obligados a cumplir las normas de la Ley de Ética Gubernamental antes citada, sobre asuntos de información confidencial del trabajo.

## **II. Responsabilidades y obligaciones éticas de los empleados y ex empleados en el manejo de información confidencial y seguridad de la información**

- a) Un servidor público no puede revelar o usar información o un documento confidencial adquirido por razón de su empleo para obtener, directa o indirectamente, un beneficio para él o para una persona privada o negocio.
- b) Un ex servidor público no puede ofrecer información, intervenir, cooperar, asesorar en forma alguna o representar en cualquier capacidad, directa o indirectamente, a una persona privada, negocio o entidad pública, sobre aquellas acciones oficiales o asuntos en los que intervino mientras trabajó como servidor público.
- c) Ningún ex servidor público podrá utilizar información confidencial o privilegiada adquirida en el ejercicio de su cargo para enriquecer su patrimonio o el de un tercero. Se entiende que ha habido enriquecimiento no sólo cuando el patrimonio se haya incrementado con dinero o bienes, sino también cuando se haya cancelado o extinguido obligaciones que lo afectaban.

## **III. Penalidades por violación a la Ley de Ética Gubernamental**



No cumplir con las presentes disposiciones de la Ley de Ética Gubernamental, conllevará las correspondientes medidas correctivas y disciplinarias. Toda violación a los artículos antes mencionados de la Ley de Ética Gubernamental, será referida a la Oficina de Ética Gubernamental para su investigación y determinación de incumplimiento a los deberes y obligaciones impuestos. Se notificará al Secretario de Justicia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cualquier violación a la Ley de Ética Gubernamental.

El Artículo 4.7 del Capítulo IV de la mencionada Ley, establece las sanciones y penalidades al Artículo 4.2 y demás disposiciones de la Ley de Ética Gubernamental.

### **(a) Acción penal**

(1) Toda persona que viole intencionalmente las prohibiciones y disposiciones establecidas en los incisos (b), (c), (d), (e), (f), (m), (n), (o), (p) y (q) del Artículo 4.2 será culpable de delito grave con pena de reclusión por un término fijo de cuatro (4) años y con pena de restitución el inciso (b); con pena de reclusión por un término fijo de ocho (8) años y multa de diez mil (10,000) dólares el inciso (c); con pena de reclusión por un término fijo de diez (10) años y multa de diez mil (10,000) dólares el inciso (d); con pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años y multa de

cinco mil (5,000) dólares los incisos (e), (f), (m), (n), (o), (p) y (q). Además, sobre los incisos (o), (p) y (q) el Tribunal podrá imponer las penas de servicios comunitarios, de suspensión o de revocación de licencia, permiso o autorización. Los incisos (b), (c), (d), (e), (f), (m) y (n) del Artículo 4.2 de esta Ley no tendrán disponible el beneficio de sentencia suspendida.

(2) Toda persona que viole intencionalmente las prohibiciones y disposiciones establecidas en los incisos (b) y (c) del Artículo 4.3 será culpable de delito grave con pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años y multa de cinco mil (5,000) dólares. El tribunal podrá, además, imponer las penas de servicios comunitarios, de suspensión o de revocación de licencia, permiso o autorización.

(3) La persona así convicta quedará inhabilitada para desempeñar cualquier cargo o empleo público, sujeto a lo dispuesto en la Sección 6.8 de la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”.

(4) Los delitos establecidos en este Capítulo no prescriben.

#### (b) Acción civil

(1) La Oficina tiene la facultad para solicitar del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, que expida un interdicto que impida cualquier violación de este Capítulo, y para que interponga las acciones que procedan para cobrar las sanciones administrativas que se impongan a favor del Estado.

(2) La Oficina puede acudir al Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, para solicitar que se impida, suspenda o paralice la ejecución de cualquier acción oficial que constituya una violación a las prohibiciones que establece este Capítulo.

(3) Quien obtenga un beneficio económico como resultado de la violación de este Capítulo está obligado a pagar al Estado, como sanción por su incumplimiento, una suma equivalente a tres veces el valor del beneficio económico recibido.

#### (c) Acción administrativa

Toda persona que viole las prohibiciones y disposiciones establecidas en este Capítulo y en los reglamentos, en las órdenes o en las normas promulgadas a su amparo puede ser castigada por la Dirección Ejecutiva con multa administrativa, que no excederá de veinte mil (20,000) dólares por cada violación. Lo anterior no limita la facultad de la Dirección Ejecutiva de imponer, además de la multa administrativa, la sanción de triple daño.

La Dirección Ejecutiva puede imponer por la violación de cualquiera de las disposiciones de este Capítulo, en los casos que apliquen, las siguientes medidas administrativas:

(1) Declarar nulo cualquier contrato o nombramiento que haya sido otorgado en contravención a lo dispuesto en el inciso (h) del Artículo 4.2 y en el inciso (d) del Artículo 4.6. Cuando se declare la nulidad del contrato o del nombramiento, la



autoridad nominadora concernida restituirá de su peculio todo ingreso y beneficio percibido en tal puesto o contrato;

(2) ordenar la restitución;

(3) ordenar a la agencia concernida que efectúe un descuento de la nómina del servidor público infractor, hasta completar el pago de la multa impuesta, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 2.3(Q) de esta Ley;

(4) tomar en consideración la reincidencia para efectos de la imposición de la multa o para las sanciones dispuestas en el Artículo 4.7 (d) de esta Ley.

El servidor o ex servidor público afectado por cualquiera de estas medidas o acciones administrativas tendrá derecho a presentar una solicitud de revisión, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 4.2 de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”.

(d) Otras sanciones

La violación de cualquiera de las disposiciones de este Capítulo puede ser castigada, en los casos aplicables, con cualquiera de las siguientes acciones impuestas por la autoridad nominadora:

- a. amonestación escrita
- b. suspensión sumaria de empleo
- c. suspensión de empleo y sueldo
- d. destitución o despido

(e) Acción judicial por incumplimiento de sanciones administrativas o civiles

A quien incumpla con alguna multa o sanción administrativa final y firme o con alguna sanción civil final y firme, los tribunales de justicia le pueden imponer intereses al diez por ciento o al interés legal prevaleciente, si éste resultare mayor, sobre el monto adeudado; así como el pago de honorarios de abogado a favor del Gobierno. Los intereses comenzarán a acumularse desde que la sanción advenga final y firme.”



#### **IV. Divulgación de la Regulación**

Estas regulaciones serán divulgadas a todo empleado de la Comisión de Desarrollo Cooperativo, mediante correo electrónico. De igual forma se notificará a los empleados nuevos, al momento de su contratación.

Este Procedimiento deroga y deja sin efecto legal cualquier otro procedimiento, orden administrativa, carta circular o memorando aprobado con anterioridad para el control y custodia de materiales en el almacén de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico.

**V. Derogación**

Estas Regulaciones derogan y dejan sin efecto legal cualquier otra orden administrativa, carta circular o memorando aprobado con anterioridad para la Regulación sobre Confidencialidad y la Seguridad de la Información de la Comisión de Desarrollo Cooperativo de Puerto Rico.

La presente Orden Administrativa es efectiva hoy 18 de Nov de 2015, en San Juan Puerto Rico.



**Hon. Sergio Ortiz Quiñones**  
**Comisionado**  
**Comisión de Desarrollo Cooperativo**