

---

**Normas de**

---

**Conducta Etica**

---

**Para Los Empleados**

---

**del**

---

**Organo Ejecutivo**

---



**NORMAS DE CONDUCTA ETICA  
PARA LOS EMPLEADOS DEL ORGANO EJECUTIVO  
DE LOS ESTADOS UNIDOS**

**Esta publicación incluye:**

**La Parte I de la Orden Ejecutiva 12674**

**y**

**Los Reglamentos de la Parte 2635  
del Título 5 del Código de Reglamentos Federales**

**Preparado por la:**

**OFICINA DE ETICA DEL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS  
Suite 500, 1201 New York Avenue, NW.,  
Washington, DC 20005-3917**

**AGOSTO DE 1992**

**PRINCIPIOS DE CONDUCTA ETICA  
PARA  
LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS  
DEL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS**

**Orden Ejecutiva 12674 del 12 de abril de 1989  
(enmendada por la Orden Ejecutiva 12731)**

**En virtud de la autoridad que el Presidente y las leyes de los Estados Unidos de América me han conferido, y para establecer normas justas y precisas de conducta ética para todos los empleados del Organo Ejecutivo de los Estados Unidos, por la presente se ordena lo siguiente:**

**PARTE I-PRINCIPIOS DE CONDUCTA ETICA**

**Sección 101. Principios de Conducta Etica.**

Para garantizar que todo ciudadano tenga confianza completa en la integridad del Gobierno Federal, cada empleado Federal debe respetar y adherirse a los principios fundamentales del servicio ético, según los ponen en ejecución los reglamentos promulgados en las secciones 201 y 301 de esta orden:

- (a) El servicio público es un patrimonio público que exige que los empleados le deban lealtad a la Constitución, a las leyes y a los principios éticos, por encima de la ganancia personal.
- b) Los empleados no deben poseer intereses financieros que estén en conflicto con el desempeño concienzudo de sus deberes.
- c) Los empleados no deben participar en transacciones financieras utilizando información del Gobierno que no es pública, ni permitir el uso impropio de dicha información para beneficio de ningún interés particular.
- (d) Excepto por las excepciones razonables que los reglamentos disponen, un empleado no debe solicitar ni aceptar regalo alguno, ni ningún otro artículo de valor monetario de ninguna persona o entidad que busque una acción oficial de, hacer negocios con, o llevar a cabo actividades reguladas por la agencia del empleado; o cuyos intereses puedan ser afectados sustancialmente por el desempeño o no desempeño de los deberes del empleado.
- (e) Los empleados deben llevar a cabo sus deberes empeñándose por hacer un esfuerzo honesto.

- (f) Sin autorización, los empleados no deben hacer compromisos ni promesas de ningún tipo, dando a entender que comprometen al Gobierno.
- (g) Los empleados no deben usar un cargo público para ganancia particular.
- (h) Los empleados deben actuar imparcialmente y no dar tratamiento preferencial a ninguna organización privada ni a individuo alguno.
- (i) Los empleados deben proteger y conservar la propiedad Federal, y no deben usarla para actividades que no sean las autorizadas.
- (j) Los empleados no deben llevar a cabo trabajo o actividades fuera de su empleo, incluso buscar o negociar empleos que estén en conflicto con sus deberes y responsabilidades gubernamentales.
- (k) Los empleados deben denunciar a las autoridades correspondientes cualquier despilfarro, fraude, abuso, y corrupción.
- (l) Los empleados deben cumplir de buena fe sus obligaciones como ciudadanos, incluso todas sus obligaciones financieras justas, especialmente las que la ley les impone, como impuestos Federales, estatales, o locales.
- (m) Los empleados deben adherirse a todas las leyes y reglamentos que ofrecen igualdad de oportunidad a todos los ciudadanos estadounidenses, sea cual fuere su raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, o impedimento.
- (n) Los empleados deben esforzarse por evitar cualesquiera acciones que den la apariencia de que están violando las leyes o las normas de ética que se estipulan en esta orden.

Su Agencia del Organo Ejecutivo de los Estados Unidos  
tiene consejeros de ética.  
Para mayor información, sírvase llamar a:

Nombre y Título de los Oficiales de Etica:

---

---

---

No. de teléfono: \_\_\_\_\_

---

Dirección de la Oficina: \_\_\_\_\_

---

---

---

---

**NORMAS DE CONDUCTA ETICA**  
**PARA LOS EMPLEADOS**  
**DEL ORGANO EJECUTIVO DE LOS ESTADOS UNIDOS**

**Reglamentos Finales Expedidos por**  
**la Oficina de Etica del Gobierno de los Estados Unidos**

**Codificados en la Parte 2635 del Título 5**  
**del Código de Reglamentos Federales**

---

El siguiente documento es una versión informal computarizada del texto final de los reglamentos de las normas de conducta ética, cuya versión oficial ha sido publicada en las páginas 35006-35067 del Título 57 del Registro Federal (7 de agosto de 1992), con fecha de vigencia del 3 de febrero de 1993. La citación de la autoridad de este reglamento es: Secciones 7351 y 7353 del Título 5 del Código de los EE.UU.; Apéndice del Título 5 del Código de los EE.UU. (Ley de Etica en el Gobierno de 1978); y Orden Ejecutiva 12674, páginas 15159-15162 del Título 54 del Registro Federal, páginas 215-218 del Título 3 del Código de Reglamentos Federales, Compilación de 1989, enmendado por la Orden Ejecutiva 12731, páginas 42547-42550 del Título 55 del Registro Federal, páginas 306-311 del Título 3 del Código de Reglamentos Federales, Compilación de 1990.

**NORMAS DE ETICA DE CONDUCTA  
DE LOS EMPLEADOS  
DEL ORGANO EJECUTIVO DE LOS ESTADOS UNIDOS**

**INDICE**

**Subparte A - Disposiciones Generales**

**Página**

**Sección**

2635.101	Obligación básica del servicio público . . . . .	4
2635.102	Definiciones . . . . .	6
2635.103	Aplicabilidad a los miembros del servicio militar . . . . .	8
2635.104	Aplicabilidad a los empleados en asignaciones temporales . . . . .	8
2635.105	Reglamentos suplementarios de la agencia . . . . .	9
2635.106	Acciones disciplinarias y correctivas . . . . .	10
2635.107	Asesoramiento sobre Etica . . . . .	10

**Subparte B - Regalos de Fuentes Externas**

2635.201	Reseña . . . . .	12
2635.202	Normas generales . . . . .	12
2635.203	Definiciones . . . . .	13
2635.204	Excepciones . . . . .	16
2635.205	La disposición correcta de regalos prohibidos . . . . .	26

**Subparte C - Regalos entre Empleados**

2635.301	Reseña . . . . .	28
2635.302	Normas generales . . . . .	28
2635.303	Definiciones . . . . .	28
2635.304	Excepciones . . . . .	30

**Subparte D - Conflictos de Intereses Financieros**

2635.401	Reseña . . . . .	33
2635.402	Intereses financieros que causan descalificación . . . . .	33
2635.403	Intereses financieros prohibidos . . . . .	39

**Subparte E - Imparcialidad en el Desempeño  
de los Deberes Oficiales**

**Página**

**Sección**

2635.501	Reseña . . . . .	42
2635.502	Relaciones personales y comerciales . . . . .	42
2635.503	Pagos extraordinarios de patronos antiguos . . . . .	48

**Subparte F - Al Buscar Otro Empleo**

**Sección**

2635.601	Reseña . . . . .	50
2635.602	Aplicabilidad y consideraciones afines . . . . .	50
2635.603	Definiciones . . . . .	51
2635.604	Descalificación mientras se busca empleo . . . . .	54
2635.605	Renuncia o autorización para permitir la participación del empleado mientras busca empleo . . . . .	56
2635.606	Descalificación en base a un arreglo de un empleo en perspectiva, después de las negociaciones de empleo . . . . .	57

**Subparte G - Uso Indebido de un Cargo Oficial**

2635.701	Reseña . . . . .	59
2635.702	El uso de un cargo oficial para ganancia particular . . . . .	59
2635.703	Uso de información no pública . . . . .	61
2635.704	Uso de la propiedad del Gobierno . . . . .	63
2635.705	Uso del tiempo oficial . . . . .	63



<b>Subparte H - Actividades Externas</b>		<b>Página</b>
2635.801	Reseña . . . . .	65
2635.802	Empleo y actividades externas que causan conflicto . . . . .	67
2635.803	Aprobación previa de un empleo externo y actividades externas . . . . .	68
2635.804	Limitaciones sobre los ingresos devengados externamente, aplicables a ciertas personas nombradas por el Presidente de los EE.UU. y a otros empleados que no son de carrera . . . . .	68
2635.805	Servicio como testigo experto . . . . .	70
2635.806	Participación en asociaciones profesionales. [Reservado.] . . . . .	71
2635.807	Compromisos para enseñar, dar discursos o escribir . . . . .	71
2635.808	Actividades para coleccionar fondos . . . . .	78
2635.809	Obligaciones financieras justas . . . . .	81
 <b>Subparte I - Autoridades Legales Afines</b>		
2635.901	Disposiciones generales . . . . .	82
2635.902	Leyes afines . . . . .	82

## SUBPARTE A- DISPOSICIONES GENERALES

### Sección 2635.101 Obligación básica del servicio público.

(a) El servicio público debe inspirar la confianza del público. Cada empleado tiene una responsabilidad para con el Gobierno de los Estados Unidos y sus ciudadanos, de ser leal a la Constitución de los Estados Unidos, y de obedecer sus leyes y principios éticos por encima de las ganancias personales. Para garantizar que cada ciudadano tenga confianza completa en la integridad del Gobierno Federal, todo empleado debe respetar y obedecer los principios de conducta ética establecidos en esta sección, así como poner en ejecución las normas que están contenidas en esta parte y en los reglamentos suplementarios de las agencias del Gobierno de los EE.UU.

(b) Principios generales. Los siguientes principios generales aplican a todo empleado, y pueden formar la base para las normas que están contenidas en esta parte. Cuando una situación no esté cubierta por las normas provistas en esta parte, los empleados deben aplicar los principios que se estipulan en esta sección para determinar si su conducta es apropiada.

(1) El servicio público es un patrimonio público que exige que los empleados le deban lealtad a la Constitución, a las leyes y a los principios éticos, por encima de la ganancia personal.

(2) Los empleados no deben poseer intereses financieros que estén en conflicto con el desempeño concienzudo de sus deberes.

(3) Los empleados no deben participar en transacciones financieras utilizando información del Gobierno que no es pública, ni permitir el uso impropio de dicha información para beneficio de ningún interés particular.

(4) Con excepción de lo que permite la subparte B de esta parte, un empleado no debe solicitar ni aceptar regalo alguno, ni ningún otro artículo de valor monetario de ninguna persona o entidad que busque una acción oficial de, hacer negocios con, o llevar a cabo actividades reguladas por la agencia del empleado; o cuyos intereses puedan ser afectados sustancialmente por el desempeño o no desempeño de los deberes del empleado.

(5) Los empleados deben llevar a cabo sus deberes empeñándose por hacer un esfuerzo honesto.

(6) Sin autorización, los empleados no deben hacer a sabiendas compromisos ni promesas de ningún tipo, dando a entender que comprometen al Gobierno.

(7) Los empleados no deben usar un cargo público para ganancia particular.

(8) Los empleados deben actuar imparcialmente y no dar tratamiento preferencial a ninguna organización privada ni a individuo alguno.

- (9) Los empleados deben proteger y conservar la propiedad Federal, y no deben usarla para actividades que no sean las autorizadas.
- (10) Los empleados no deben llevar a cabo trabajo o actividades fuera de su empleo que estén en conflicto con sus deberes y responsabilidades gubernamentales, incluso buscar o negociar empleos.
- (11) Los empleados deben denunciar a las autoridades correspondientes cualquier despilfarro, fraude, abuso, y corrupción.
- (12) Los empleados deben cumplir de buena fe sus obligaciones como ciudadanos, incluso todas sus obligaciones financieras justas, especialmente las que la ley les impone, como impuestos Federales, estatales, o locales.
- (13) Los empleados deben obedecer todas las leyes y reglamentos que ofrecen igualdad de oportunidad a todos los ciudadanos estadounidenses, sea cual fuere su raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, o impedimento.
- (14) Los empleados deben esforzarse por evitar cualesquier acciones que den la apariencia de que están violando las leyes o las normas de ética que se estipulan en esta parte. Se determinará si las circunstancias dan la apariencia de que las leyes, o si estas normas se han violado desde la perspectiva de una persona razonable que tenga conocimiento de los hechos relevantes.
- (c) Leyes Conexas. Además de las normas de ética de conducta que se estipulan en esta parte, hay leyes sobre conflicto de intereses que prohíben cierta conducta. En las subpartes correspondientes de esta parte se resumen las leyes sobre los delitos de conflicto de intereses que aplican en general a todos los empleados, según las secciones 201, 203, 205, 208, y 209 del Título 13 del Código de los Estados Unidos, y las mismas deben tomarse en consideración para determinar si la conducta es apropiada. En la subparte I se citan otras leyes de aplicación general sobre la conducta de los empleados, y se les advierte además a los empleados que puede haber leyes adicionales y restricciones reglamentarias que les son aplicables en general, o como empleados de sus agencias específicas. Debido a que se considera que un empleado está avisado de los requisitos de cualquier ley, un empleado no deberá depender de ninguna descripción ni sinopsis de una restricción legal, sino que debe referirse a la ley misma, y obtener el consejo de un oficial de ética de una agencia, según lo necesite.

## **Sección 2635.102 Definiciones.**

En esta parte se usan las definiciones que aparecen a continuación. Hay definiciones adicionales en las subpartes, o en las secciones de las subpartes a las que aplican. Para los propósitos de esta parte:

- (a) Agencia significa una agencia del órgano ejecutivo de los EE.UU., tal como se define en la parte 105 del Título 5 del Código de los EE.UU., y el Servicio Postal, y la Comisión de Tarifas Postales. No incluye a la Oficina de Contabilidad General, ni al Gobierno del Distrito de Columbia.
- (b) El término Designado de la Agencia se refiere a cualquier empleado que, mediante un reglamento, instrucción, u otra disposición expedida por la agencia, se le ha delegado la autoridad de hacer cualquier determinación, de dar cualquier aprobación, o de tomar alguna otra acción requerida o permitida por esta parte con respecto a otro empleado. Una agencia podrá delegarle estas autoridades a cualquier número de designados de la agencia según sean necesario para garantizar que se hagan las determinaciones, que se den las aprobaciones, y que se tomen otras acciones de manera oportuna y responsable. Cualquier disposición que requiera una determinación, aprobación, u otra acción por parte del designado de la agencia, cuando la conducta en cuestión sea la del director de la agencia, deberá considerarse como que requiere que dicha determinación, aprobación, o acción la haga o la tome el director de la agencia, consultando con el oficial designado de ética de la agencia.
- (c) El término Oficial de Etica de la Agencia se refiere al oficial designado de ética de la agencia, o al oficial designado de ética alterno de la agencia a quien se refiere la sección 2638.202(b) de este capítulo, y a cualquier suboficial de ética descrito en la sección 2638.204 de este capítulo, a quien se le ha delegado la autoridad de ayudar a llevar a cabo las responsabilidades del oficial designado de ética de la agencia.
- (d) El término Programas u Operaciones de la Agencia se refiere a cualquier programa o función que la agencia lleve a cabo o ejecute, ya sea conforme a una ley, a una Orden Ejecutiva, o a un reglamento.
- (e) El término Medida Correctiva incluye cualquier acción necesaria para remediar una violación anterior o para evitar que se continúe una violación de esta parte, incluso, sin limitarse a ellas, la restitución, el cambio de asignación de trabajo del empleado, su descalificación, que el empleado se deshaga de los intereses en conflicto, la terminación de una actividad, las renunciaciones, la creación de un fideicomiso diversificado y calificado o de un fideicomiso cerrado, o el asesoramiento.
- (f) El término Oficial Designado de Etica de una Agencia se refiere al oficial designado conforme a la sección 2638.201 de este capítulo.
- (g) El término Acción Disciplinaria incluye aquellas acciones disciplinarias a las que se refieren los reglamentos e instrucciones de la Oficina de Administración de Personal de los Estados Unidos, que ejecutan las disposiciones del Título 5 del Código de los Estados Unidos, o las que estipulan las disposiciones comparables que aplican a los empleados que no están sujetos al Título 5, que incluyen, sin limitarse a ellas, la reprimenda, la suspensión, la democión y la remoción. En el caso de un oficial militar, las disposiciones comparables pueden incluir las del Código Uniforme de Justicia Militar.

(h) El término Empleado significa cualquier funcionario o empleado de una agencia, incluso un empleado especial del Gobierno. Incluye a los oficiales, aunque no a los reclutas militares de los servicios de uniforme. Para los propósitos que no sean los de las subpartes B y C de esta parte, no incluye al Presidente ni al Vicepresidente de los Estados Unidos. El hecho de que el empleado está devengando sueldo o está de vacaciones no afecta su status como empleado, y en el caso de un empleado especial del Gobierno, no lo afecta el hecho de que el individuo no desempeña deberes oficiales en un día dado.

(i) El término Director de una Agencia significa, en el caso de una agencia dirigida por más de una persona, la persona que la dirige o un miembro comparable de dicha agencia.

(j) El término El incluye el pronombre ella.

(k) El término Persona significa un individuo, corporación y las subsidiarias que la misma controle, compañía, asociación, empresa, sociedad, sociedad de acciones en comandita, o cualquier otra organización o institución, incluso cualquier funcionario, empleado, o agente de dicha persona o entidad. Para los propósitos de esta parte, se entiende que una corporación controla una subsidiaria si posee el 50 por ciento o más de los valores con derecho a voto de la subsidiaria. El término las comprende a todas y aplica a las empresas comerciales y organizaciones no lucrativas, así como a los gobiernos extranjeros, estatales, y locales, incluso al Gobierno del Distrito de Columbia. No incluye a ninguna agencia u otra entidad del Gobierno Federal, ni a ningún oficial ni empleado del mismo cuando actúe en calidad oficial de parte de dicha agencia o entidad.

(l) El término Empleado Especial del Gobierno significa aquellos funcionarios o empleados del Organismo Ejecutivo que se especifican en la sección 202(a) del Título 18 del Código de los Estados Unidos. Al empleado especial del Gobierno se le contrata, designa, nombra, y emplea para que lleve a cabo deberes temporales ya sea de tiempo completo o de forma intermitente, con o sin remuneración, por un período que no sea mayor de 130 días durante un período consecutivo de 365 días.

(m) El término Reglamento Suplementario de una Agencia significa un reglamento expedido conforme a la sección 2635.105.

### **Sección 2635.103 Aplicabilidad a los miembros del servicio militar.**

Las disposiciones de esta parte, excepto las de esta sección, no son aplicables a los reclutas militares de los servicios de uniforme. Cada agencia con jurisdicción sobre reclutas militares deberá expedir reglamentos definiendo las obligaciones éticas de conducta de los reclutas militares que estén bajo su jurisdicción. Dichos reglamentos serán de acuerdo con la Orden Ejecutiva 12674 del 12 de abril de 1989 y sus enmiendas, y podrán prescribir el ámbito completo de las sanciones legales y reglamentarias por no cumplir con dichos reglamentos, incluso las que están disponibles según el Código Uniforme de Justicia Militar de los EE.UU.

### **Sección 2635.104 Aplicabilidad a los empleados en**

## **asignaciones temporales.**

(a) Asignaciones a otras agencias. Con excepción de lo que dispone el párrafo (d) de esta sección, un empleado a quien se le ha hecho una asignación temporal, incluso un oficial militar en semejante asignación, de la agencia que lo emplea a otra agencia por un período mayor de 30 días calendarios, estará sujeto a cualesquier reglamentos suplementarios de la agencia a la cual se le ha asignado temporalmente, en lugar de los reglamentos suplementarios de la agencia que lo emplea.

(b) Asignaciones temporales al Organo Legislativo o al Organo Judicial. Un empleado que esté en asignación temporal, incluso un oficial militar en asignación por parte de la agencia que lo emplea, en el Organo Legislativo o en el Organo Judicial por un período mayor de 30 días calendarios, estará sujeto a las normas de ética del órgano o entidad a la cual ha sido asignado temporalmente. Durante el tiempo que esté en dicha asignación temporal, el empleado no estará sujeto a las disposiciones de esta parte, con excepción de las de esta sección o, con excepción de lo que dispone el párrafo (d) de esta sección, a cualesquier reglamentos suplementarios de la agencia que lo emplea, aunque seguirá sujeto a las prohibiciones que el Título 18 del Código de los Estados Unidos estipula sobre conflicto de intereses.

(c) Asignaciones temporales a entidades no Federales. Con excepción del alcance que se exime por escrito conforme a este párrafo, un empleado que ha sido asignado temporalmente a una entidad no Federal permanecerá sujeto a esta parte y a cualquier reglamento suplementario de la agencia que lo emplea. Cuando conforme a la autoridad legal un empleado está asignado temporalmente a una organización internacional o a un gobierno estatal o local por un período de más de seis meses, el oficial designado de ética de la agencia podrá conceder una exención por escrito de la subparte B de esta parte, en base a su determinación de que la entidad ha adoptado normas escritas de ética que cubren la solicitud y aceptación de regalos, que aplicarán al empleado durante su asignación temporal, y que correspondan según el propósito de la asignación temporal.

(d) Aplicabilidad de las leyes especiales de la agencia. No obstante los párrafos (a) y (b) de esta sección, un empleado que esté sujeto a una ley de la agencia que restringe sus actividades o valores financieros específicamente por su status como empleado de esa agencia, continuará estando sujeto a cualesquier disposiciones de los reglamentos suplementarios de la agencia que lo emplea y que ponen en ejecución dicha ley.

### **Sección 2635.105 Reglamentos Suplementarios de la Agencia.**

Además de los reglamentos estipulados en esta parte, el empleado deberá cumplir con cualesquier reglamentos suplementarios expedidos conforme a esta sección, por la agencia que lo emplea.

(a) La agencia que desee suplementar esta parte deberá preparar y presentarle cualesquier reglamentos que suplementen los reglamentos contenidos en esta parte a la Oficina de Etica del Gobierno para su aprobación y expedición conjunta. Los reglamentos suplementarios que la agencia determine que sean necesarios y apropiados en vista de sus programas y operaciones, para cumplir los propósitos de esta parte, deben ser:

- (1) En forma de un suplemento a los reglamentos de esta parte; y
- (2) Adicionales a las disposiciones sustantivas de esta parte.

(b) Después de la aprobación y firma conjunta por parte de la Oficina de Etica del Gobierno, la agencia deberá presentar sus reglamentos suplementarios al Registro Federal para su publicación y codificación por cuenta de la agencia, en el Título 5 de Código de Reglamentos Federales. Los reglamentos suplementarios de la agencia que se expidan conforme a esta sección serán efectivos sólo después de que sean aprobados y firmados en conjunción con la Oficina de Etica del Gobierno, y que sean publicados en el Registro Federal.

(c) Esta sección aplica a cualesquier reglamentos suplementarios de la agencia, o a las enmiendas de las mismas que se expidan según esta parte. Esta sección no aplica a:

(1) Un manual u otro documento que se expida y que sólo tenga la intención de explicar las normas contenidas en esta parte, o en los reglamentos suplementarios de una agencia;

(2) Una instrucción, u otra disposición semejante, cuyo propósito sea:

(i) Delegarle al designado de una agencia la autoridad de hacer cualquier determinación, dar cualquier aprobación, o tomar cualquier otra acción que esta parte o los reglamentos suplementarios de una agencia requieran o permitan; ó

(ii) Establecer procedimientos internos de una agencia para documentar o tramitar cualquier determinación, aprobación, u otra acción que esta parte o los reglamentos suplementarios de una agencia requieran o permitan, o para retener cualquier documentación semejante; ó

(3) Los reglamentos o instrucciones que una agencia tenga la autoridad de expedir independientemente de esta parte, tales como los reglamentos para poner en ejecución las leyes que rigen la aceptación de regalos por parte de una agencia, para proteger categorías de información no pública, o para establecer normas para el uso de los vehículos del Gobierno. Donde el contenido de cualquiera de dichos reglamentos o instrucciones se ha incluido en los reglamentos sobre normas de conducta de una agencia que se hayan expedido conforme a la Orden Ejecutiva 11222, y cuando la Oficina de Etica del Gobierno está de acuerdo en que no necesitan expedirse como parte de los reglamentos suplementarios de una agencia, dichos reglamentos o instrucciones podrán promulgarse por separado de los reglamentos suplementarios de la agencia.

### **Sección 2635.106 Acciones disciplinarias y correctivas.**

(a) Con excepción de lo que dispone la sección 2635.107, una violación de esta parte o de los reglamentos suplementarios de una agencia pueden ser causa de que se tomen las acciones correctivas o disciplinarias correspondientes conforme a los reglamentos que aplican en todo el Gobierno, o conforme a los procedimientos de la agencia. Dichas acciones pueden ser además de cualquier acción o sanción que la ley prescriba.

(b) Es responsabilidad de la agencia empleadora iniciar las acciones disciplinarias o correctivas que correspondan según el caso individual. Sin embargo, el Director de la Oficina de Ética del Gobierno podrá ordenar acciones correctivas o disciplinarias conforme a los procedimientos de la parte 2636 de este capítulo.

(c) Una violación de esta parte o de los reglamentos suplementarios de la agencia no le crea ningún derecho ni beneficio sustantivo o de procedimiento que sea de cumplimiento legal, a ninguna persona para que proceda en contra de los Estados Unidos, sus agencias, sus funcionarios o empleados, o ninguna otra persona. Es por ello que, por ejemplo, un individuo que alegue que un empleado no ha obedecido las leyes y reglamentos que proporcionan igualdad de oportunidades sea cual fuere la raza, color, religión, sexo, origen nacional, edad, o impedimento de una persona, debe seguir los procedimientos aplicables que estipulan las leyes y reglamentos, incluso los de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo.

### **Sección 2635.107. Asesoramiento sobre Ética.**

(a) Según lo exigen las secciones 2638.201 y 2636.202(b) de este capítulo, para administrar y coordinar su programa de ética, cada agencia tendrá un oficial designado de ética, así como un suplente. El oficial designado de ética de la agencia tiene autoridad, conforme a la sección 2638.204 de este capítulo, para delegar ciertas responsabilidades, incluso la de ofrecer asesoría sobre ética en cuanto a la aplicación de esta parte, a uno o más suboficiales de ética.

(b) Los empleados que tengan preguntas sobre la aplicación de esta parte o de cualesquier reglamentos suplementarios de la agencia en cuanto a situaciones particulares, deben solicitar consejo del oficial de ética de la agencia. No se tomará una acción disciplinaria contra un empleado que ha procedido de buena fé confiando en el consejo de un oficial de ética de la agencia, por violar esta parte o cualquier reglamento suplementario de la agencia, siempre y cuando que el empleado, al buscar dicho consejo, haya divulgado plenamente todas las circunstancias relevantes. Cuando la conducta del empleado viole una ley penal, el haber confiado en el consejo de un oficial de ética de una agencia no podrá garantizarle al empleado que no se le enjuiciará conforme a dicha ley. Sin embargo, para la selección de los casos a los que ha de seguir juicio, el Departamento de Justicia podrá tomar en cuenta el factor de que un empleado ha confiado de buena fé en el consejo de un oficial de ética de una agencia. La información que un empleado divulgue a un oficial de ética de una agencia no está protegida por la confidencialidad entre un abogado y su cliente. El Título 28, sección 535 del Código de los EE.UU. exige que un oficial de ética de una agencia notifique cualquier información que reciba sobre una violación del Código Penal, Título 16 del Código de los EE.UU.



## **SUBPARTE B - REGALOS DE FUENTES EXTERNAS**

### **Sección 2635.201 Reseña.**

Esta subparte contiene las normas que prohíben que un empleado solicite o acepte cualquier regalo de una fuente prohibida, o un regalo que se le haga a un empleado debido a su cargo oficial, a menos que el artículo esté excluido de la definición de lo que es un regalo, o que sea una de las excepciones que se especifican en esta subparte.

### **2635.202 Normas generales.**

(a) Prohibiciones generales. Con excepción de lo que se dispone en esta subparte, un empleado no podrá, directa o indirectamente, solicitar o aceptar un regalo:

- (1) de una fuente prohibida; o
- (2) que se haga por razón del cargo oficial del empleado.

(b) Relación con la ley sobre propinas ilegales. A menos que se acepte en violación del párrafo (c)(1) de esta sección, un regalo aceptado según las normas estipuladas en esta subparte no constituirá propina ilegal, a menos que las prohíba la sección 201(c)(1)(B) del Título 18, del Código de los EE.UU.

(c) Limitaciones en el uso de las excepciones. No obstante cualquier excepción dispuesta en esta subparte, a menos que sea la sección 2635.204(j), un empleado no deberá:

- (1) Aceptar un regalo a cambio de dejarse influenciar en el desempeño de un acto oficial;
- (2) Solicitar o coaccionar para que se le ofrezca un regalo;
- (3) Aceptar regalos de las mismas o diferentes fuentes tan frecuentemente que una persona razonable podría pensar que el empleado está usando su cargo público para ganancia personal;

Ejemplo: Un agente de compras de un hospital de la Administración de Veteranos de los Estados Unidos tiene que tratar regularmente con representantes de fábricas farmacéuticas que le proporcionan información sobre nuevos productos de sus compañías. Debido a que tiene un calendario muy apretado de citas, el agente de compras les ha ofrecido a los representantes reunirse con ellos durante sus horas de almuerzo de martes a jueves, y los representantes llegan regularmente a la oficina de este funcionario con un emparedado y una soda para el funcionario. Aunque el valor en el mercado de cada uno de estos almuerzos es menos de \$6, y el valor agregado que le cuesta cada uno de los fabricantes no es más de \$50, que es la suma de la limitación estipulada en la sección 2635.201(a) sobre el valor mínimo de los regalos de \$20 o menos, la práctica de aceptar repetidamente aún estos modestos obsequios es incorrecta.

(4) Aceptar un regalo en violación de cualquier ley. Las leyes relevantes que aplican a todos los empleados incluyen:

(i) La sección 201(b) del Título 16 de Código de los EE.UU., que prohíbe que un funcionario público busque, acepte, o convenga en recibir o aceptar cualquier cosa de valor a cambio de dejarse influenciar en el desempeño de un acto oficial, o de dejarse inducir para tomar o dejar de tomar cualquier acción en violación de su misión oficial. Tal como se usa en la sección 201(b), el término "oficial público" se interpreta ampliamente, e incluye a los empleados regulares y especiales del Gobierno de los Estados Unidos, así como a todos los demás oficiales de dicho Gobierno;

(ii) La sección 209 del Título 18 del Código de los EE.UU., que le prohíbe a un empleado que no sea un empleado especial del Gobierno recibir salario, o contribución, o suplemento alguno de su salario de cualquier fuente que no sea los Estados Unidos, como remuneración por sus servicios como empleado del Gobierno. La ley contiene varias excepciones específicas de esta prohibición general, incluso una excepción por las contribuciones que haga la Tesorería de un Estado, condado, o municipalidad; y

(iii) La sección 423(b)(2), que le prohíbe a un oficial de compras y contratación buscar, aceptar, o convenir en recibir cualquier dinero, propina, u otra cosa de valor de cualquier funcionario, empleado, representante, agente, o consultor de un contratista que compita para una compra o contratación de una agencia Federal. Los reglamentos para su ejecución aparecen en la sección 3.104 del Reglamento Federal de Adquisiciones, Título 48, del Código de Reglamentos Federales.

(5) Aceptar adiestramiento de promoción de ventas en contravención de los reglamentos aplicables, políticas o guías relativas a la compra o contratación de suministros y servicios para el Gobierno, con excepción de lo que dispone la sección 2635.204(1).

### **Sección 2635.203 Definiciones.**

Las siguientes definiciones aplicarán para los fines de esta subparte:

(a) Agencia tiene el significado que se explica en la sección 2635.102(a). Sin embargo, para los fines de esta subparte, un departamento del Organismo Ejecutivo de los EE.UU., tal como se define en la sección 101 del Título 5 del Código de los EE.UU. puede, mediante un reglamento suplementario de una agencia, designar como agencia separada cualquier componente de dicho departamento que el departamento determine que ejerce funciones distintas y separadas.

(b) Regalo u obsequio incluye cualquier propina, favor, descuento, entretenimiento, hospitalidad, préstamo, condonación de deuda o de la demora en pagar, u otro artículo que tenga valor monetario. Incluye servicios, así como regalos de adiestramiento, transporte, viajes locales, alojamiento y comidas, ya sea que se den en especie, mediante la compra de un boleto, como pago por adelantado, o como reembolso después que se haya hecho el gasto. No incluye:

(1) Artículos modestos de comida y refrescos tales como bebidas no alcohólicas, café y rosquitas que se ofrezcan aparte de una comida;

(2) Tarjetas de felicitaciones y artículos de poco valor intrínseco, tales como placas, certificados, y trofeos, que sólo son para su presentación;

(3) Préstamos de bancos u otras instituciones financieras con términos generalmente disponibles al público;

(4) Oportunidades y beneficios, incluso tarifas favorables y descuentos comerciales, que estén disponibles al público o a una categoría de personas que consista de todos los empleados del Gobierno de los EE.UU. o todo el personal militar de uniforme, ya sea que estén restringidos o no en base a consideraciones geográficas;

(5) Las recompensas y premios que se les da a los competidores de concursos o eventos, incluso sorteos al azar abiertos al público, a menos que sus deberes oficiales le exijan al empleado que participe en el concurso o evento;

(6) Pensiones y demás beneficios que resulten de la participación continuada por parte del empleado en un plan de bienestar y beneficios que un patrono anterior mantenga;

(7) Cualquier cosa que sea pagada por el Gobierno de los EE.UU., o sea obtenida por dicho Gobierno bajo un contrato del Gobierno;

**Nota:** Algunas aerolíneas alientan a quienes compran tiquetes a que se unan a programas que les conceden vuelos gratis y otros beneficios a los viajeros frecuentes. Cualquier beneficio semejante que se devengue en base a los viajes financiados por el Gobierno, le pertenecen a la agencia en lugar de a los empleados, y podrá ser aceptado sólo según lo dispone la sección 301-1.6(b) del Título 41 del Código de Reglamentos Federales.

(8) Cualquier regalo que el Gobierno acepte conforme a la autoridad que le confieren las leyes, incluso:

(i) Los gastos de viaje y de subsistencia, y demás gastos afines que una agencia acepte conforme a la autoridad que le confiere la parte 1353 del Título 31 del Código de los EE.UU. en conexión con la asistencia de un empleado a una reunión, o a una función similar relativa a sus deberes oficiales que tenga lugar lejos de su estación de trabajo. La aceptación por parte de la agencia deberá ser de acuerdo con los reglamentos de ejecución que se estipulan en la parte 304-1 del Título 41 del Código de Reglamentos Federales; y

(ii) Otros regalos que se den en especie y que hayan sido aceptados por una agencia conforme a sus leyes de aceptación de regalos; ó

(9) Cualquier otra cosa por la que el empleado paga su valor en el mercado.

(c) Valor en el mercado significa el precio al detal que el empleado pudiera pagar para comprar el regalo. Un empleado que no pueda determinar el valor en el mercado lo podrá calcular refiriéndose al

precio al detal de artículos similares de igual calidad. El valor en el mercado de un regalo de un boleto que le dé derecho a su portador a obtener comida, refrescos, entretenimiento o cualquier otro beneficio, será el valor nominal del boleto.

Ejemplo 1: Un empleado a quien se le ha dado un pisapapel acrílico con la insignia de una fuente prohibida podrá determinar su valor en el mercado en base a su observación de que un pisapapel acrílico comparable sin la insignia se vende por lo general a un precio aproximado de \$20.

Ejemplo 2: Una fuente prohibida le ha ofrecido a un empleado un boleto para un coctel de beneficencia, seguido de una velada de música de cámara. Aunque la comida, los refrescos, y el entretenimiento que se proporcionan en dicho evento sólo pueden valer \$20, el valor en el mercado del boleto es de un precio nominal de \$250.

(d) Fuente prohibida significa cualquier persona que:

(1) Busca acción oficial por parte de la agencia donde trabaja el empleado;

(2) Hace negocio o busca hacer negocio con la agencia del empleado;

(3) Lleva a cabo actividades reguladas por la agencia del empleado;

(4) Tiene intereses que pueden verse sustancialmente afectados por el desempeño o falta de desempeño de los deberes oficiales del empleado; ó

(5) Es una organización, la mayoría de cuyos miembros se describen en los párrafos del (d)(1) al (4) de esta sección.

(e) Un regalo se solicita o se acepta por causa del cargo oficial de un empleado, si proviene de una persona que no sea un empleado, y si no hubiera sido solicitado, ofrecido, o dado si el empleado no hubiera tenido un cargo como empleado Federal.

**Nota:** Los regalos entre empleados están sujetos a las limitaciones que se estipulan en la subparte C de esta parte.

Ejemplo 1: Cuando una asociación de ópera le ofrece boletos de temporada a todos los miembros del Gabinete, dicho regalo se ofrece por razón de sus cargos oficiales.

(f) Un regalo que se solicita o se acepta indirectamente, incluye un regalo:

(1) Que se da con el conocimiento y aceptación del empleado a su padre o madre, hermano, esposa, hijo, o pariente dependiente por causa de la relación de dicha persona con el empleado, ó

(2) Que se le da a cualquier otra persona, incluso a cualquier organización de beneficencia, en base a la designación, recomendación, u otra especificación que haga el empleado, excepto según lo que permite la

disposición sobre artículos perecederos en la sección 2635.205(a)(2), o los pagos que se hagan a las organizaciones de beneficencia en lugar de honorarios, conforme a la sección 2636.204 de este capítulo.

Ejemplo 1: Un empleado que deba rechazar un regalo de una computadora personal conforme a esta subparte, no podrá sugerir que el regalo se le dé en su lugar a una de cinco organizaciones de beneficencia cuyos nombres sean provistos por el empleado.

(g) Adiestramiento de promoción de ventas significa el adiestramiento que cualquier persona proporcione con el fin de promover sus productos o servicios. No incluye el adiestramiento que se da bajo un contrato del Gobierno, o que un contratista da con el fin de facilitar el uso de productos o servicios que el mismo contratista proporciona bajo un contrato del Gobierno.

### **Sección 2635.204 Excepciones.**

Las prohibiciones que se estipulan en la sección 2635.202(a) no aplican a un regalo que se acepte bajo las circunstancias descritas en los párrafos de (a) hasta (l) de esta sección, y un regalo que se acepte de acuerdo con uno de dichos párrafos no se considerará que viola los principios estipulados en la sección 2635.101(b). Aunque la aceptación de un regalo puede permitirse con una de las excepciones contenidas en los párrafos de (a) hasta (l) de esta sección, nunca es impropio, y es frecuentemente prudente, que un empleado rechace un regalo que le sea ofrecido de una fuente prohibida, o que se le ofrezca por causa de su cargo oficial.

(a) Regalos de \$20 o menos. Un empleado podrá aceptar regalos no solicitados que tengan un valor agregado en el mercado de \$20 o menos por ocasión, siempre y cuando que el valor agregado individual de los regalos recibidos de cualquier persona conforme a la autoridad conferida por este párrafo, no exceda \$50 en un año calendario. Esta excepción no aplica a los regalos en efectivo o en intereses de inversiones tales como acciones, bonos, o certificados de depósito. Cuando el valor del mercado de un regalo, o el valor agregado de los regalos que se ofrezcan por ocasión exceda los \$20, el empleado no podrá pagar el valor que exceda los \$20 para poder aceptar aquella porción del regalo o los regalos que tengan un valor de \$20. Cuando el valor agregado de los artículos tangibles que se ofrecen en una sola ocasión sea mayor de \$20, el empleado podrá rechazar cualquier artículo específico y por separado, para aceptar aquellos artículos cuyo valor sume \$20 ó menos.

Ejemplo 1: Un representante de una entidad regulada ha invitado a un empleado de la Comisión de Valores y Cambio de los Estados Unidos y su esposa a una obra de teatro en Broadway, cuyos boletos tienen un valor nominal de \$30 cada uno. El valor agregado en el mercado de los regalos ofrecidos en esta ocasión específica es de \$60, \$40 más que la suma de \$20 que puede aceptarse por un solo evento o presentación. El empleado no deberá aceptar el regalo de la función. El y su esposa podrán asistir a la obra sólo si él paga el valor total de \$60 por los dos boletos.

Ejemplo 2: Un empleado de la Agencia de Mapas de Defensa ha sido invitado por una asociación de cartógrafos para que hable sobre el papel de su agencia en la evolución de la tecnología de misiles. Al concluir su discurso, la asociación le presenta al empleado un mapa enmarcado por un valor en el mercado de \$18, y un libro sobre la historia de la cartografía que tiene un valor en el mercado de \$15. El empleado

podrá aceptar el mapa, o el libro, pero no ambos, ya que la suma del valor de estos dos artículos tangibles es de más de \$20.

Ejemplo 3: En cuatro ocasiones durante un año calendario, cuatro empleados de una corporación que es contratista de la Agencia de Logística de Defensa le han dado a un empleado de esa agencia regalos por valor de \$10 cada uno. Para los fines de aplicar la limitación anual de \$50 sobre regalos de \$20 o menos de cualquier persona, los cuatro regalos deben ser sumados, porque la sección 2635.102(k) define que una persona significa no sólo la entidad corporativa, sino también sus oficiales y empleados. Sin embargo, para los propósitos de aplicar la limitación de \$50 en la suma del valor, el empleado no tendría que incluir el valor de un regalo de cumpleaños recibido de su primo, quien es empleado de la misma corporación, si puede aceptar el regalo de cumpleaños conforme a la excepción que se estipula en la sección 2635.204(b) para los regalos que se reciben en base a una relación personal.

Ejemplo 4: Conforme a la autoridad que le confiere la parte 1353 del Título 31 del Código de los Estados Unidos a las agencias, de aceptar pagos de fuentes no Federales en conexión con su asistencia a ciertas reuniones o funciones similares, la Agencia de Protección Ambiental ha aceptado el regalo que le ha hecho una asociación por los gastos de viaje y cuota de participación en una conferencia, para que un empleado de su Oficina de Programas de Radiación asista a una conferencia internacional sobre "La Experiencia de Chernobyl". Mientras está en la conferencia, el empleado puede aceptar un regalo de \$20 ó menos de la asociación, o de otra persona que asista a la conferencia, aún cuando ello no haya sido aprobado con anticipación por la Agencia de Protección Ambiental. Aunque la parte 1353 del Título 31 del Código de los EE.UU. es la única que confiere autoridad para que una agencia pueda aceptar regalos de ciertas fuentes no Federales en conexión con la asistencia de sus empleados a tales funciones, un regalo de \$20 o menos que se acepte conforme a la sección 2635.204(a) es un regalo al empleado, y no a la agencia que lo emplea.

Ejemplo 5: Una oficial de compras y contratación de la Armada de los EE.UU. participa en la compra de servicios de limpieza ambiental en una instalación de la Armada que ha se ha cerrado recientemente. En la actualidad, ella participa en las negociaciones con tres contratistas competidores, uno de los cuales le ha ofrecido un fino bolígrafo con la insignia de su compañía. Aun cuando la pluma tenga un valor en el mercado de \$18, y pudiera aceptarse conforme a la excepción del mínimo que se estipula en la sección 2635.204(a), la oficial de compras y contratación no puede aceptar el regalo del contratista competidor. Conforme a las disposiciones sobre integridad en los contratos y contratación que se estipulan en la sección 423 del Título 41 del Código de los EE.UU., ella es la "oficial de compras y contratación" de dicho contrato, y con excepción de lo que permiten específicamente los reglamentos para la ejecución de dicha ley, se le prohíbe aceptar un regalo de un contratista que compite por dicho contrato antes de su adjudicación. Los Reglamentos Federales de Adquisiciones (FAR) estipulados en la sección 3.104 del Título 48 del Código de Reglamentos Federales, contienen una excepción para los regalos con un valor en el mercado de \$10 o menos.

(b) Regalos en base a una relación personal. Un empleado puede aceptar un regalo que se dé en circunstancias en las que es claro que el regalo es motivado por una relación familiar o amistad personal, en lugar del cargo que ocupa el empleado. Los factores relevantes para hacer dicha determinación incluyen la historia de la relación, y si el miembro de la familia o el amigo personal paga por el regalo.

Ejemplo 1: Un empleado de la Corporación Federal de Seguros de Depósitos ha tenido varias citas con una secretaria que es empleada de un banco miembro de dicha corporación. Para la Semana de la Secretaria, el banco le ha dado a cada secretaria 2 boletos para una obra musical fuera de Broadway, y le ha instado a cada una a que invite a miembro de su familia, o a una amistad, a que comparta con ellas una función. Según las circunstancias, el empleado de la Corporación puede aceptar la invitación de su amiga para ir al teatro. Aunque los boletos fueron comprados inicialmente por el banco miembro de la Corporación, le fueron dados sin reserva a la secretaria para que los usara como ella deseara, y su invitación al empleado fue motivada por su amistad personal.

Ejemplo 2: Tres socios de una firma de abogados que maneja fusiones de empresas han invitado a un empleado de la Comisión Federal de Comercio a que se les unan en un torneo de golf en un club privado, por cuenta de la firma. La cuota de entrada es \$500 por cada cuatro personas. El empleado no puede aceptar el regalo de un cuarto de la cuota de entrada, aunque él y los tres socios hayan desarrollado una relación amistosa como resultado de los negocios de la firma con la Comisión. Tal como lo prueba en parte el hecho de que la firma paga las cuotas, la motivación para que los socios hagan dicho regalo no es una amistad personal, sino una relación de negocios.

(c) Descuentos y beneficios similares. Además de las oportunidades y beneficios que se excluyen de la definición del término regalo en la sección 2635.203(b)(4), un empleado podrá aceptar:

(1) Cuotas reducidas de admisión u otros cargos reducidos por participar en actividades de organizaciones, que organizaciones profesionales le ofrezcan a todos los empleados del Gobierno o a todo el personal militar, si las únicas restricciones de afiliación son relativas a las calificaciones profesionales; y

(2) Oportunidades y beneficios, incluso tarifas favorables y descuentos comerciales que no son prohibidos por el párrafo (c)(3) de esta sección:

(i) Que sean ofrecidos a miembros de un grupo o clase, cuya afiliación no tenga que ver con su empleo en el Gobierno;

(ii) Que sean ofrecidos a miembros de una organización, tales como una asociación de empleados, o a una cooperativa de crédito de una agencia, cuya afiliación se relacione con su empleo en el Gobierno, si dicha oferta está ampliamente a disposición de grandes segmentos del público a través de organizaciones de tamaño similar; ó

(iii) Que sean ofrecidos por una persona que no sea una fuente prohibida, a cualquier grupo o clase que no se defina de manera que discrimine específicamente entre los empleados del Gobierno en base al tipo de responsabilidad oficial, o en una base que favorezca a aquellos de mayor jerarquía o mayor sueldo; siempre y cuando, sin embargo, que

(3) Un empleado no acepte para uso personal cualquier beneficio al cual tenga derecho el Gobierno como resultado del gasto de fondos del Gobierno.

Ejemplo 1: Un empleado de la Comisión de Seguridad de Productos para el Consumidor (CPSC) puede aceptar un descuento de \$50 sobre un horno de microondas que el fabricante le ofrece a todos los miembros de la asociación de empleados de la CPSC. Aunque la Comisión está llevando a cabo en la actualidad estudios sobre la seguridad de los hornos de microondas, el descuento de \$50 es una oferta regular que el fabricante ha puesto ampliamente a disposición de grandes segmentos del público a través de un número de organizaciones similares.

Ejemplo 2: Un Subsecretario no podrá aceptar la oferta de afiliación que le hace un club campestre local a todos los miembros de las Secretarías de Departamento de los EE.UU., que incluye el no tener que pagar la cuota de admisión de \$5,000. Aunque el club campestre no es una fuente prohibida, la oferta discriminaría en favor de funcionarios de mayor jerarquía.

Ejemplo 3: El oficial administrativo de una oficina de distrito del Servicio de Inmigración y Naturalización (INS) de los EE.UU. ha firmado un pedido de este Servicio por 50 cajas de papel de fotocopia, para comprárselas a un suplidor que ha anunciado que le dará un maletín gratis a cualquiera que compre 50 cajas o más. Debido a que el papel ha sido comprado con fondos del INS, el oficial administrativo no puede quedarse con el maletín porque este es de propiedad del Gobierno, si ha sido reclamado y recibido.

(d) Premios y Títulos Honoríficos. (1) Un empleado puede aceptar regalos que no sean en efectivo o un interés de inversiones, la suma de cuyo valor en el mercado sea de \$200 o menos, si dichos regalos constituyen un premio genuino o vengan con un premio genuino que se dé por servicios meritorios al público, o por logros de una persona que no tenga intereses que puedan ser sustancialmente afectados por el desempeño o falta de desempeño de los deberes oficiales del empleado, o por parte de una asociación u otra organización, la mayoría de cuyos miembros no posean semejantes intereses. Los regalos que tengan un valor en el mercado que sume más de \$200, y los premios en efectivo o intereses de inversiones que dichas personas ofrezcan como premios, o que vengan con premios que se den para estos propósitos, podrán aceptarse con una determinación que haga por escrito un oficial de ética de una agencia de que el premio es parte de un programa establecido de reconocimiento:

(i) Conforme al cual los premios se den regularmente, o que sea costeadado, total o parcialmente, para garantizar su continuación regular; y

(ii) Conforme al cual la escogencia de las personas que pueden recibir estos premios se haga conforme a normas estipuladas por escrito.

(2) Un empleado puede aceptar un título honorífico de una institución de educación superior según lo define la sección 1141(a) del Título 20 del Código de los EE.UU., en base a una determinación estipulada por escrito por parte de un oficial de ética de una agencia de que el título honorífico no se está confiriendo en un momento en que daría lugar a que una persona razonable cuestionara la imparcialidad del empleado en un asunto que afecte a la institución.

(3) Un empleado que acepte un premio o título honorífico conforme al párrafo (d)(1) ó (2) de esta sección también podrá aceptar comidas y entretenimiento que se le brinde a él y a los miembros de su familia en el evento en que la presentación tiene lugar.



Ejemplo 1: En base a una determinación de un oficial de ética de una agencia de que el premio cumple con el criterio estipulado en la sección 2635.204(d)(1), un empleado de los Institutos Nacionales de Salud (NIH) puede aceptar el Premio Nobel de Medicina, incluso el efectivo que acompaña a dicho premio, aunque el premio haya sido conferido en base al trabajo de laboratorio que el empleado llevó a cabo en los Institutos.

Ejemplo 2: Una universidad de prestigio desea conferir un título honorífico al Secretario de Trabajo de los EE.UU. El Secretario podrá aceptar el título honorífico sólo si un oficial de ética de una agencia determina, por escrito, que el título honorífico no se está confiriendo en un momento en que daría lugar a que una persona razonable cuestionara la imparcialidad del Secretario en un asunto que afecte a la universidad.

Ejemplo 3: Un embajador escogido por una organización no lucrativa para que reciba su premio anual por servicios distinguidos en el interés de la paz mundial podrá, conjuntamente con su esposa e hijos, asistir a la cena de presentación de los premios y aceptar una fuente de cristal que tiene un valor de \$200, que se le presentará en la ceremonia. Sin embargo, debido a que la organización también le ha ofrecido al embajador y a su familia boletos de avión para que viajen a la ciudad donde tendrá lugar la ceremonia de presentación de los premios, la suma del valor de los boletos y de la fuente de cristal es de más de \$200, y el embajador sólo podrá aceptar si el oficial de ética de su agencia determina, por escrito, que el premio se le está dando como parte de un programa establecido de reconocimiento.

(e) Premios en base a relaciones externas de negocios o de un empleo externo. Un empleado podrá aceptar comidas, alojamiento, transporte, y demás beneficios:

(1) Que resulten de las actividades de negocio o de empleo de su esposo o esposa, cuando sea claro que dichos beneficios no han sido ofrecidos o mejorados por causa del cargo oficial del empleado:

Ejemplo 1: Una empleada del Departamento de Agricultura, cuyo esposo es un programador de computadoras empleado por un contratista del Departamento de Agricultura, podrá asistir al retiro anual que la compañía le ofrece a sus empleados y a sus familias en un centro turístico. Sin embargo, según la sección 2635.502, la empleada puede ser descalificada del desempeño de sus funciones oficiales que tengan que ver con el patrono de su esposo.

Ejemplo 2: Cuando los (las) esposos (esposas) de otro personal de oficina no han sido invitados, un empleado de la Agencia de Contratos de Auditoría de Defensa cuya esposa es una empleada de oficina de un contratista de Defensa, no podrá asistir al retiro anual en Hawaii que el contratista le ofrece a los oficiales y miembros de la junta directiva de la compañía, aun cuando la esposa reciba una invitación especial para ella y para su esposo.

(2) Que resulten de sus actividades externas de negocios o de un empleo externo, cuando sea claro que dichos beneficios no le han sido ofrecidos o mejorados por causa de su status oficial; ó

Ejemplo 1: Los miembros de un comité de asesoría ambiental del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de los EE.UU. que se reúne seis veces al año, son empleados especiales del Gobierno. Un miembro que tenga una

firma consultora podrá aceptar una invitación a una cena de \$50 de un contratista de construcción del Ejército que sea su cliente, a menos, por ejemplo, que la invitación haya sido hecha para tratar sobre las actividades del comité.

(3) Que el patrono en perspectiva acostumbre a ofrecer en conexión con discusiones legítimas sobre empleo. Si dicho patrono tiene intereses que pudieran verse afectados por el desempeño o no desempeño de los deberes del empleado, el empleado sólo puede aceptarlos si ha cumplido primero con los requisitos de descalificación de la subparte F de esta parte, que aplican al buscar empleo.

Ejemplo 1: Una empleada de la Comisión Federal de Comunicaciones que es responsable de preparar reglamentos que afectan a todas las compañías de televisión por cable, desea solicitar un empleo en una vacante de una compañía matriz de televisión por cable. Una vez que se descalifica a sí misma para no trabajar más con los reglamentos, según lo exige la subparte F de esta parte, la empleada puede entrar en discusiones de empleo con la compañía, o puede aceptar la oferta de la compañía de pagarle los boletos de avión, hotel, y comidas en conexión con su viaje para asistir a su entrevista de empleo.

(4) Para los propósitos de los párrafos del (e)(1) al (3) de esta sección, la palabra empleo tendrá el significado que se estipula en la sección 2635.603(a).

(f) Regalos de una organización política. El empleado que esté exento de las prohibiciones de la Ley Hatch contra la participación activa en la administración política o las campañas políticas conforme a la sección 7324(d) del Título 5 del Código de los EE.UU., podrá aceptar comidas, alojamiento, transporte y demás beneficios, incluso la asistencia gratis a los eventos, cuando así se disponga en conexión con dicha participación activa por parte de una organización política, conforme se describe en la sección 527(3) del Título 26 del Código de los EE.UU. Cualquier otro empleado, como un oficial de seguridad cuyos deberes oficiales le exigen que acompañe a un empleado exento a un evento político, podrá aceptar comidas, entrada gratis, y entretenimiento que dicha organización política proporcione en el evento.

Ejemplo 1: El Secretario del Departamento de Servicios Humanos y de Salud está exento de las restricciones que la Ley Hatch estipula. Puede aceptar un boleto de avión y alojamiento de hotel que le proporcione el comité de la campaña de un candidato al Senado de los EE.UU., para dar un discurso en apoyo del candidato.

(g) Reuniones y otros eventos de amplia participación -- (1) Compromisos como oradores y otros similares. Cuando a un empleado se le asigna para que participe como orador o miembro de un panel, o para que de otra forma presente información de parte de la agencia en una conferencia u otro evento, se permite su aceptación de una oferta de entrada gratis al evento el día de su presentación, si así lo ofrece el patrocinador del evento. La participación del empleado en el evento ese día se considera como lo que se acostumbra y como parte necesaria de su desempeño de dicha asignación, y no constituye un regalo para él ni para la agencia.

(2) Reuniones de amplia participación. Cuando se ha determinado que la asistencia de un empleado es de interés para la agencia porque será de beneficio para los programas u operaciones de la agencia, un empleado podrá aceptar el regalo no solicitado que le haga el patrocinador, para que entre gratis a todas o a las partes pertinentes de reuniones de amplia participación, que sean de interés mutuo para cierto

número de partes. Se considera que una reunión es de amplia participación si, por ejemplo, está abierta a miembros de toda una industria o profesión, o si quienes asisten a la misma representan una gama de personas interesadas en una materia dada. En el caso de empleados que están sujetos a un sistema de vacaciones, la asistencia a dicho evento será por cuenta del empleado o, si la agencia del empleado lo autoriza, al empleado se le excusará su ausencia conforme a las normas aplicables para concederle el tiempo libre para este fin, o para concedérselo sin cargarlo a sus vacaciones.

(3) Determinación del interés de la agencia. El funcionario designado de la agencia hará, verbalmente o por escrito, la determinación del interés de la agencia que exige el párrafo (g)(2) de esta sección.

(i) Si el patrocinador es una persona que tiene intereses que puedan verse sustancialmente afectados por el desempeño o no desempeño de los deberes oficiales de un empleado, o es una asociación u organización cuya mayoría de miembros tenga dichos intereses, se podrá determinar que la participación del empleado es de interés para la agencia sólo cuando haya una determinación por escrito que haga el designado de la agencia, de que el interés de la misma en que el empleado participe en el evento es mayor que la preocupación de que la aceptación del regalo de la entrada gratis pueda influenciar, o pueda parecer que tenga influencia en el desempeño de los deberes oficiales del empleado. Los factores relevantes que el designado de la agencia debe considerar incluyen la importancia del evento para la agencia, la naturaleza o lo delicado de cualquier materia pendiente que afecte los intereses del patrocinador del evento, lo significativo del papel del empleado en dicha materia, el propósito del evento, la identidad de las demás personas que se espera que participen, y el valor monetario del regalo de la entrada gratis.

(ii) Se puede expedir una determinación general sobre el interés de la agencia, que abarque todas o cualesquier categorías de los invitados que no sean las que requieran una determinación conforme al párrafo (g)(3)(i) de esta sección. Cuando se requiera una determinación conforme al párrafo (g)(3)(i) de esta sección, puede expedirse una determinación por escrito sobre el interés de la agencia, para que abarque a dos o más empleados cuyos deberes afectan similarmente los intereses del patrocinador o de sus miembros.

(4) Asistencia gratis. Para los propósitos de los párrafos (g)(1) y (2) de esta sección, la asistencia gratis puede incluir cualquier renuncia de toda o parte de la cuota de la conferencia, u otra cuota para el suministro de comidas, refrescos, entretenimiento, instrucciones, y los materiales que se le dan a todos los asistentes como parte integral del evento. No incluye los gastos de viaje, alojamiento, entretenimiento que ocurra colateralmente con el evento, ni comidas que se ingieran en un ambiente que no sea el de un grupo con todos los demás asistentes.

**Nota:** Además de las que estipula la parte 2635, hay autoridades legales que se pueden poner en ejecución de otra forma, mediante las cuales una agencia o un empleado puede aceptar asistencia gratis u otros artículos que no están incluidos en la definición de asistencia gratis, tales como gastos de viaje.

(5) Costos provistos por el patrocinador del evento. No se considerará que el patrocinador ha cubierto el costo de la asistencia del empleado, cuando una persona que no sea el patrocinador designe al empleado para que sea invitado, y corra con el costo de la asistencia del empleado mediante una contribución u otro pago que se le haga con la intención de facilitar la asistencia del empleado. El pago de cuotas u otra

asignación similar que se haga a una organización patrocinadora no constituye un pago hecho con la intención de facilitar la asistencia de un empleado.

(6) Esposo o esposa que acompaña al empleado. Cuando en general las demás personas que asisten son acompañados(as) por sus esposos o esposas, el designado de la agencia podrá autorizar que un empleado acepte la invitación de un patrocinador para que el esposo o esposa participe en todo el evento o una porción del mismo, donde se permite la asistencia gratis del empleado conforme al párrafo (g)(1)(2) de esta sección. La autorización que se requiere conforme a este párrafo podrá darse verbalmente o por escrito.

Ejemplo 1: Una asociación de la industria aeroespacial que es una fuente prohibida, patrocina un seminario por el cual cobra una cuota de \$100. Un contratista de la Fuerza Aérea le paga a la asociación \$500 de manera que la asociación pueda extenderle invitaciones gratis a cinco funcionarios de la Fuerza Aérea que el contratista ha designado. Los funcionarios de la Fuerza Aérea no podrán aceptar el regalo de la asistencia gratis al evento. Debido a que el contratista especifica quiénes han de ser los invitados, y corre con el costo de su asistencia, se considera que es la compañía y no la asociación patrocinadora quien está dando el regalo de la asistencia gratis. Si el contratista le hubiera pagado a la asociación \$500 para que la misma invitara a cualesquier cinco empleados Federales, un funcionario de la Fuerza Aérea a quien la asociación patrocinadora extendiera una de las cinco invitaciones podría asistir si se determina que su participación es de interés para la agencia.

Ejemplo 2: Un empleado del Departamento de la Tesorería a quien se le autoriza a participar en una discusión de un panel sobre temas económicos como parte de una conferencia de un día, puede aceptar la renuncia por parte del patrocinador del evento, a que dicho empleado pague el precio de la conferencia. Conforme a la autoridad que la sección 2635.204(a) concede por separado, el empleado podrá aceptar por su discurso una muestra de aprecio que tenga un valor en el mercado de \$20 o menos.

Ejemplo 3: A un Fiscal de los EE.UU. se le invita a un almuerzo de una asociación local de abogados para escuchar la disertación de un juez distinguido sobre la repregunta de testigos expertos. Aunque a los miembros de la asociación se les cobra \$15 por la reunión, el Fiscal puede aceptar la oferta de la asociación de asistir gratis, aún sin una determinación sobre el interés de la agencia. El regalo puede aceptarse conforme a la excepción del mínimo de \$20 de la sección 2635.204(a).

Ejemplo 4: A un empleado del Departamento del Interior a quien se le ha autorizado para que el primer día de una conferencia de cuatro días, hable sobre las especies en peligro de extinción, puede aceptar la renuncia del patrocinador del evento de que el empleado pague la cuota de entrada del primer día de la conferencia. Si la conferencia es de amplia participación, se le puede autorizar que acepte la oferta del patrocinador de renunciar en favor del empleado a la cuota de entrada que éste debería pagar por el resto de la conferencia, en base a la determinación de que su asistencia es de interés para la agencia.

(h) Invitaciones sociales de personas que no son de fuentes prohibidas. Un empleado podrá aceptar comidas, refrescos y entretenimiento, que no incluyan viaje o alojamiento, a un evento social al que asistan varias personas, y donde:

- (1) La invitación sea de una persona que no sea de una fuente prohibida; y
- (2) No se le cobre a persona alguna por asistir.

Ejemplo 1: Al Administrador de la Agencia de Protección Ambiental, al igual que a varios otros funcionarios del Gobierno y a otros miembros del sector privado se les ha invitado a la premiere de una nueva película de aventuras sobre espionaje industrial. El productor paga todos los costos de la función. El Administrador puede aceptar la invitación, ya que el productor no es una fuente prohibida, y no se le está cobrando la entrada a ninguno de los invitados.

Ejemplo 2: Un empleado de la Oficina de Prensa de la Casa Blanca en Washington ha sido invitado a un coctel que da una anfitriona muy conocida en Washington, quien no es una fuente prohibida. El empleado podrá asistir aunque sólo haya sido presentado recientemente a la anfitriona, y sospeche que puede haber sido invitado por causa de su cargo oficial.

(i) Comidas, refrescos y entretenimiento en áreas en el extranjero. El empleado que haya sido asignado a trabajar o a viajar en misión oficial a un área en el extranjero según se define en la sección 301-7.3(c) del Título 41 del Código de Reglamentos Federales, podrá aceptar comidas, refrescos o entretenimiento durante el curso de un desayuno, almuerzo, cena, u otra reunión o evento, siempre y cuando que:

(1) En el extranjero, el valor en el mercado de la comida, refrescos o entretenimiento que se le brinde en la reunión o evento, convertido en dólares americanos, no sea mayor que la tarifa diaria de viáticos en el área del extranjero que se especifica en la Tarifa Máxima de Viáticos Diarios de la parte 925 sobre Viáticos Suplementarios de los Reglamentos Uniformes (GC,FA) del Departamento de Estado de los EE.UU., que están disponibles a través del Superintendente de Documentos en la Oficina de Imprenta del Gobierno de los EE.UU., Washington D.C. 20402.

(2) Ciudadanos no estadounidenses o representantes de gobiernos extranjeros u otras entidades extranjeras participen en la reunión o evento;

(3) La asistencia a la reunión o evento sea parte de los deberes oficiales del empleado para obtener información, diseminar información, promover la exportación de bienes y servicios de los Estados Unidos, representar a los Estados Unidos, o promover de otra forma programas u operaciones de su agencia, o de su misión de los Estados Unidos en dicha área del extranjero; y que

(4) Los regalos de comidas, refrescos u otro entretenimiento provengan de una persona que no sea un gobierno extranjero, tal como se define en la sección 7342(a)(2) del Título 5 del Código de los EE.UU.

Ejemplo 1: Un número de comerciantes locales de un país en desarrollo está ansioso porque una compañía estadounidense establezca una fábrica en su provincia. Un funcionario de la Corporación de Inversiones Privadas en el Extranjero podrá acompañar al vicepresidente de la compañía estadounidense a la reunión cena que los comerciantes de la provincia ofrecen en un restaurante de la misma, donde el valor en el mercado de la comida y los refrescos no sea mayor que los viáticos diarios que el Gobierno de los EE.UU. ha establecido para dicho país.

(j) Regalos para el Presidente o el Vicepresidente de los EE.UU. Debido a las consideraciones relativas al desempeño de sus cargos, incluso las de protocolo y etiqueta, el Presidente o el Vice-Presidente de los EE.UU. podrá aceptar cualquier regalo en su propio nombre o en nombre de cualquier miembro de su familia, siempre y cuando que dicha aceptación no viole la sección 2635.202(c)(1) ó (2), la sección 201(b), ó la sección 201(c)(3) del Título 18 del Código de los EE.UU., o de la Constitución de los EE.UU.

(k) Regalos autorizados mediante reglamentos suplementarios de una agencia. Un empleado puede aceptar cualquier regalo cuya aceptación ha sido específicamente autorizada mediante un reglamento suplementario de una agencia.

(l) Regalos aceptados conforme a una autorización legal específica. Las prohibiciones contra la aceptación de regalos de fuentes externas que están contenidas en esta subparte no aplican a ningún artículo cuyo recibo sea específicamente autorizado por las leyes. Los regalos que un empleado puede recibir conforme a lo que autorizan leyes específicas incluyen, sin limitarse a ellos:

(1) La asistencia a una reunión, los cursos o materiales de la misma, el transporte, el alojamiento, las comidas, y los refrescos gratuitos; o reembolsos por los mismos que tengan que ver con el adiestramiento o reuniones que hayan sido aceptadas por el empleado conforme lo autoriza la parte 4111, Título 5 del Código de los EE.UU., de una organización exenta de impuestos conforme a la sección 501(c)(3) del Título 26 del Código de los EE.UU., o de una persona a quien no aplican las prohibiciones estipuladas en la parte 209 del Título 18 del Código de los EE.UU. La aceptación del empleado deberá ser aprobada por la agencia conforme a lo que se dispone desde la sección 410.701 hasta la sección 410.706 de este título; ó

**Nota:** La sección 501(c)(3) del Título 26 del Código de los EE.UU. autoriza el tratamiento libre de impuestos de una clase limitada de organizaciones no lucrativas, incluso aquellas organizadas y operadas para fines de beneficencia, religiosos, o educativos. Muchas organizaciones no lucrativas no están exentas de impuestos conforme a esta sección.

(2) Los regalos que haga una organización de un gobierno extranjero o una organización internacional o multinacional, o de su representante, cuando el empleado los acepte conforme a lo que autoriza la Ley sobre Regalos y Condecoraciones Extranjeras, parte 7342, Título 5 del Código de los EE.UU. Como condición para su aceptación, el empleado deberá cumplir con los requisitos impuestos por los reglamentos de la agencia, o con los procedimientos para poner en ejecución dicha Ley.

### **Sección 2635.205 La disposición correcta de regalos prohibidos.**

(a) A menos que el regalo lo acepte una agencia que actúe conforme a una autorización legal específica, el empleado que recibe un regalo que no puede aceptarse conforme a esta subparte debe:

(1) Regresar cualquier artículo tangible al donante, o pagarle al donante su valor en el mercado. El empleado que no pueda determinar el valor actual en el mercado de cualquier artículo podrá estimar su valor en el mercado refiriéndose al precio al detal de artículos similares de igual calidad. Véase la sección 2635.203(c).

Ejemplo 1: Para evitar hacerle un desaire en público al patrocinador de un seminario, un empleado del Servicio de Parques Nacionales no rechazó un barómetro por un valor de \$200 que se le entregó al terminar su discurso sobre la política Federal de tierras. El empleado debe regresar el barómetro, o prontamente reembolsarle \$200 al patrocinador.

(2) Cuando no sea práctico devolver un artículo tangible porque es perecedero, el artículo podrá ser entregado a una entidad de beneficencia, compartido dentro de la oficina de la persona que lo recibe, o destruido, a discreción del supervisor del empleado o un oficial de ética de la agencia.

Ejemplo 1: Con la aprobación del supervisor de la persona que lo recibió, se puede colocar un arreglo floral que una persona que tiene un reclamo por incapacidad le ha enviado a un empleado de la Administración del Seguro Social de los EE.UU. que lo ayudó.

(3) Reembolsarle al donante el valor en el mercado de cualquier entretenimiento, favor, servicio, beneficio u otro obsequio intangible. La reciprocidad posterior por parte del empleado no constituye un reembolso.

Ejemplo 1: Un empleado del Departamento de Defensa desea asistir a un evento de beneficencia para el cual una fuente prohibida le ha ofrecido un boleto de \$300. Aunque su asistencia no sea de interés para la agencia conforme a la sección 2635.204(g), el empleado podrá asistir si le reembolsa al donante el valor nominal de \$300 del boleto.

(4) Disponer de los regalos recibidos de gobiernos extranjeros u organizaciones internacionales de acuerdo con la parte 101-49, Título 41 del Código de Reglamentos Federales, y disponer de los materiales recibidos en conexión con viajes oficiales, de acuerdo con la sección 101-25.103 del Título 41 del Código de Reglamentos Federales.

(b) Una agencia podrá autorizar la disposición o devolución de los regalos por cuenta del Gobierno. Los empleados podrán usar el correo oficial del Gobierno de los EE.UU. para enviar los reembolsos requeridos o permitidos conforme a esta sección.

(c) No se considerará que el empleado que, por iniciativa propia, cumpla prontamente con los requisitos de esta sección, ha aceptado impropriamente un regalo no solicitado. Se considerará que el empleado que consulte prontamente a su oficial de ética de la agencia para determinar si la aceptación de un regalo no solicitado es correcta y que, por consejo del oficial de ética, devuelva el regalo, o disponga de otra forma del regalo de acuerdo con esta sección, ha cumplido con los requisitos de esta sección por iniciativa propia.

## **Subparte C - Regalos Entre Empleados**

### **Sección 2635.301 Reseña.**

Esta subparte contiene las normas que prohíben que un empleado le dé, le done, o solicite contribuciones para darle un regalo a un oficial superior, y que acepte un regalo de un empleado que devengue menos sueldo que él, a menos que el artículo esté excluido de la definición de regalo, o sea una de las excepciones que se estipulan en esta subparte.

### **Sección 2635.302 Normas Generales.**

- (a) Regalos a los superiores. Con excepción de lo que dispone esta subparte, un empleado no deberá:
  - (1) Directa o indirectamente, darle un regalo, o hacer una donación para darle un regalo a un oficial superior; ó
  - (2) Solicitarle una contribución a otro empleado para darle un regalo a su propio oficial superior, o al oficial superior de otro empleado.
- (b) Regalos de los empleados que devengan menos sueldo. Excepto por lo dispuesto en esta subparte, un empleado no deberá, directa o indirectamente, aceptar un regalo de ningún empleado que devengue menos sueldo que él, a menos que:
  - (1) Los dos empleados no tengan una relación de subalterno y oficial superior; y
  - (2) Exista una relación personal entre los dos empleados que justifique el regalo.
- (c) Limitación del uso de las excepciones. No obstante cualquier excepción que esta subparte disponga, un oficial superior no deberá coaccionar a un subalterno para que ofrezca regalo alguno.

### **Sección 2635.303 Definiciones.**

Para los propósitos de esta subparte aplicarán las siguientes definiciones:

- (a) Regalo tiene el significado que se estipula en la sección 2635.203(b). Para los propósitos de dicha definición, se considerará que un empleado ha pagado el valor del mercado de cualquier beneficio que haya recibido como resultado de su participación en cualquier arreglo de transporte en automóvil con otros empleados para ir al trabajo y regresar del mismo, o cualesquier otros arreglos semejantes, si el empleado corre con la proporción justa que le corresponde del gasto o esfuerzo en cuestión.
- (b) Indirectamente, para los fines de la sección 2635.302(b), significa lo que se estipula en la sección 2635.203(f). Para los propósitos de la sección 2635.302(a), incluye un regalo:



- (1) Que se da con el conocimiento y aceptación de su padre o madre, hermano(a), esposo(a), hijo(a), o pariente dependiente; ó
- (2) Que ha sido dado por una persona que no sea el empleado, en las circunstancias en que el empleado ha prometido, o ha convenido en reembolsarle o en darle a dicha persona algo a cambio de que la misma dé el regalo.
- (c) Con sujeción al párrafo (a) de esta sección, el valor en el mercado tiene el significado que se estipula en la sección 2635.203(c).
- (d) Oficial superior significa cualquier otro empleado que no sea el Presidente o el Vicepresidente de los Estados Unidos incluso, aunque sin limitarse al mismo, un supervisor inmediato cuyas responsabilidades oficiales incluyan el dirigir o evaluar el desempeño de los deberes oficiales del empleado, o los de cualquier otro oficial superior del empleado. Para los propósitos de esta subparte, se considera que un empleado es el subalterno de cualquiera de sus superiores oficiales.
- (e) Solicitar significa pedir contribuciones mediante comunicación personal, o con un anuncio general.
- (f) Contribución voluntaria significa una contribución que se da libremente, sin presión ni coacción. Una contribución no es voluntaria a menos que se haga por una cantidad que el empleado que la contribuye haya determinado él mismo, excepto que cuando la suma de un regalo se incluye en el costo de un almuerzo, recepción, o evento similar, se considerará que el empleado que escoja libremente pagar la porción proporcional del costo total con el fin de asistir, ha hecho una contribución voluntaria. Con excepción del caso en que las contribuciones para un regalo están incluidas en el costo de un almuerzo, recepción o evento similar, hay que acompañar cualquier recomendación de una suma para contribuir a un regalo que se le va a hacer a un oficial superior, con una declaración de que el empleado puede escoger contribuir menos o no contribuir en absoluto.

Ejemplo 1: Una empleada supervisora de la Agencia para el Desarrollo Internacional acaba de ser reasignada desde Washington, D.C. a Kabul, en Afganistán. Doce de sus subalternos han decidido llevarla a almorzar al restaurante "Khyber Repast". Se entiende que cada persona pagará por su propia comida, y que el costo del almuerzo del supervisor será dividido en partes iguales entre los doce. Aun cuando no se sabe a cuánto ascenderá la suma que contribuirán hasta que el supervisor pida su almuerzo, se considera que la contribución que hagan las personas que asistan al almuerzo de despedida es voluntaria.

#### **Sección 2635.304 Excepciones.**

Las prohibiciones que se estipulan en la sección 2635.302(a) y (b), no aplican a un regalo que se dé o se acepte bajo las circunstancias que se describen el párrafo (a) ó (b) de esta sección. Una contribución, o la solicitud de una contribución que de otra forma viole las prohibiciones estipuladas en la sección 2635.302(a) y (b), sólo deberá hacerse de acuerdo con el párrafo (c) de esta sección.

(a) Excepciones Generales. Ocasionalmente, incluso en cualquier ocasión en que se den o se intercambien regalos tradicionalmente, los siguientes podrán dársele a un oficial superior, o podrán aceptarse de un subalterno o de otro empleado que reciba menos sueldo:

- (1) Artículos que no sean dinero en efectivo, con un valor en el mercado que sume \$10 ó menos por cada ocasión;
- (2) Artículos tales como comidas o bebidas que compartan varios empleados en la oficina;
- (3) Hospitalidad personal en una residencia que sea del tipo y valor que el empleado acostumbra a brindar a amigos personales;
- (4) Artículos que se den en conexión con el recibo de hospitalidad personal, si son de un tipo y valor que se acostumbra a dar en dichas ocasiones; y
- (5) Las horas de vacaciones que se transfieran conforme a la subparte I de la parte 630 de este título, a un empleado que no sea un supervisor inmediato, a no ser que se obtengan en violación de la sección 630.912 de este título.

Ejemplo 1: Al regresar a trabajar de sus vacaciones en la playa, un examinador de reclamos del Departamento de Asuntos de Veteranos podrá darle a su supervisor, y su supervisor podrá aceptar, una bolsa de dulces que el examinador compró a la orilla de la playa por \$8.

Ejemplo 2: Una empleada de la Corporación de Seguros de Depósitos que debe viajar frecuentemente para cumplir con sus responsabilidades de examinar cuentas, no podrá traerle a su supervisor, y su supervisor no deberá aceptar, tazas de recuerdo de cada una de las ciudades que ella visita durante el curso del desempeño de sus deberes, aunque las tazas cuesten menos de \$5. Los regalos que se dan de esta manera no son ocasionales.

Ejemplo 3: El Secretario de Trabajo ha invitado al Asesor Legal de su agencia a una cena en su casa. El Asesor Legal puede traer una botella de vino de \$15 a la cena, y el Secretario podrá aceptarle a su subalterno este regalo que se acostumbra dar a un anfitrión, aun cuando su costo sea mayor de \$10.

Ejemplo 4: Para Navidad una secretaria puede darle a su supervisor, y su supervisor puede aceptar, una planta de poinsettia que ha comprado por \$10 ó menos. La secretaria también puede invitar a su supervisor a una fiesta de Navidad en su casa, y el supervisor puede asistir a la misma.

(b) Ocasiones especiales y no frecuentes. Se le puede dar a un oficial superior, o se puede aceptar de un subalterno u otro empleado que reciba menos sueldo, un regalo apropiado para la ocasión:

- (1) En reconocimiento de ocasiones personales significativas que no ocurran frecuentemente, tales como matrimonio, enfermedad, o el nacimiento o adopción de un hijo;

(2) En ocasiones en las que concluye la relación de subalterno y oficial superior, tales como una jubilación, renuncia, o traslado.

Ejemplo 1: El asistente administrativo del Director de Personal de la Autoridad del Valle de Tenesí puede enviarle un arreglo floral de \$30 al director de personal, quien se recupera de una operación en el hospital. El director de personal puede aceptar el regalo.

Ejemplo 2: Un químico que trabaja para la Administración de Alimentos y Drogas ha sido invitado al matrimonio de un director de laboratorio que es su oficial superior. El empleado le puede dar al director y a su novia, y ellos pueden aceptar, un puesto de mesa del modelo que la pareja ha escogido, por un valor de compra de \$70.

Ejemplo 3: En ocasión de la jubilación de su supervisor del servicio Federal, un empleado del Servicio de Pesquerías y Vida Silvestre puede darle a su supervisor un libro de fotografías de vida silvestre, que ella compró por \$19. El supervisor que se jubila puede aceptar el libro.

(c) Contribuciones voluntarias. Un empleado puede solicitarle a sus compañeros de trabajo contribuciones voluntarias de sumas nominales para hacerle un regalo apropiado a un oficial superior, y un empleado puede contribuir de manera voluntaria una suma nominal para hacerle un regalo apropiado a un oficial superior:

(1) En una ocasión especial y no frecuente, según se describe en el párrafo (b) de esta sección; u

(2) Ocasionalmente, para artículos tales como comidas y refrescos que se compartan en la oficina entre varios empleados.

Un empleado podrá aceptar los regalos para los que hayan contribuido un subalterno u otros empleados que reciban menos sueldo que él.

Ejemplo 1: Para celebrar la ocasión de su jubilación, los miembros del personal inmediato del Subsecretario del Ejército desean darle a este una fiesta, y entregarle un certificado de regalo. Pueden distribuir un anuncio de la fiesta e incluir en la contribución para la fiesta, una suma nominal para un regalo de jubilación.

Ejemplo 2: El Asesor Legal de la Fundación Nacional de Artes no debe recoger contribuciones para un regalo de Navidad para el Presidente de la misma. La Navidad ocurre anualmente, y no es una ocasión personal significativa.

Ejemplo 3: Los subalternos no deben hacer colectas para darle un regalo a un oficial superior en ocasión de su juramentación o ascenso a un cargo de mayor grado dentro de la cadena de supervisión de su organización. Estos no son eventos que marcan la conclusión de la relación entre los subalternos y el oficial superior, ni son eventos personales significativos conforme al significado que se les da en la sección 2635.304(b). Sin embargo, los subalternos podrán hacer una colecta, y los empleados podrán

contribuir \$3 cada uno para comprar refrescos que serán consumidos por todos en la oficina adjunta para celebrar cualquier ocasión semejante.

Ejemplo 4: Los subalternos podrán contribuir cada uno una suma nominal para hacerle un regalo a un oficial superior en ocasión de su traslado o ascenso a un cargo fuera de su organización.

Ejemplo 5: Un Subsecretario del Departamento del Interior va a contraer matrimonio. Su secretaria ha decidido que un horno de microondas sería un buen regalo de parte de su personal, y le ha informado a cada uno de los subalternos del Subsecretario que deben contribuir \$5 para el regalo. Aunque ella pueda haber recomendado una contribución de \$5, la recomendación debe ir acompañada de una declaración de que el empleado cuya contribución se solicita es libre de contribuir menos, o de no contribuir en absoluto.

## SUBPARTE D - CONFLICTOS DE INTERESES FINANCIEROS

### Sección 2635.401 Reseña.

Esta subparte contiene dos disposiciones relativas a los intereses financieros. Una es el requisito de descalificación, y la otra es una prohibición de adquirir o de continuar poseyendo intereses financieros específicos. Un empleado puede adquirir o poseer un interés financiero que no esté prohibido por la sección 2635.403. Aunque su adquisición o posesión de un interés en particular sea correcta de acuerdo con la sección 2635.402 de esta subparte, se le prohíbe a un empleado que participe en calidad oficial en cualquier materia particular en la que, con su conocimiento, él o cualquier persona cuyos intereses se le imputen tenga un interés financiero, si la materia particular puede tener un efecto directo y predecible sobre dicho interés.

### Sección 2635.402 Intereses financieros que causan descalificación.

(a) Prohibición por ley. Conforme a las leyes penales de la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., a un empleado le está prohibido participar personal y sustancialmente en calidad oficial, en cualquier materia particular en la que, con su conocimiento, él o cualquier persona cuyos intereses se le imputen conforme a estas leyes tenga un interés financiero, si la materia particular ha de tener un efecto directo y predecible sobre dicho interés.

**Nota:** Las normas aplicables para buscar empleo no Federal están contenidas en la subparte F de esta parte y, si se siguen, garantizarán que un empleado no viole la sección 208(a) del Título 28 del Código de los EE.UU., o esta sección, cuando esté negociando o esté haciendo arreglos sobre un futuro empleo. En todos los demás casos en los que la participación del empleado violaría la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., el empleado deberá descalificarse a sí mismo de participar en la materia de acuerdo con el párrafo (c) de esta sección, u obtener una renuncia, según lo describe el párrafo (d) de esta sección.

(b) Definiciones. Las siguientes definiciones aplicarán para los propósitos de esta sección:

(1) Efecto directo y predecible. (i) Una materia particular tendrá un efecto directo en un interés financiero cuando exista un vínculo causal estrecho entre cualquier decisión o acción que se tome en la materia, y cualquier efecto esperado de la materia sobre el interés financiero. Un efecto puede ser directo, aun cuando no ocurra inmediatamente. Sin embargo, una materia particular no tendrá un efecto directo sobre un interés financiero si la cadena de causales se atenúa o depende de que ocurran eventos que son especulativos, o que son independientes o no guardan relación con la materia. Una materia particular que tiene un efecto sobre un interés financiero sólo como consecuencia de sus efectos sobre la economía en general, no tiene un efecto directo dentro del significado que se le da en esta subparte.

(ii) Una materia particular podrá tener un efecto predecible si existe una posibilidad real, en oposición a una posibilidad especulativa, de que la materia afectará el interés financiero. Sin embargo, no es necesario que la magnitud de la ganancia o la pérdida sea conocida, y la suma en dólares de la ganancia o pérdida no importa.

**Nota:** Si una parte o partes específicas participa en una materia particular, para los propósitos de esta subparte, la materia sólo tendrá generalmente y a lo sumo, un efecto directo y predecible sobre el interés financiero del empleado en o con una parte, tal como el interés de un empleado en virtud de las acciones que posea. No obstante, puede haber algunas situaciones en las que, conforme a las normas arriba mencionadas, una materia particular tendrá un efecto directo y predecible sobre los intereses de un empleado en o con alguien que no sea una parte. Por ejemplo, si una parte es una corporación, una materia particular también puede tener un efecto directo y predecible sobre los intereses financieros de un empleado por medio de las acciones que el empleado posee en una compañía afiliada, sucursal, o subsidiaria de dicha parte. Igualmente, la decisión que se tome sobre una protesta contra la adjudicación de un contrato a una compañía en particular también puede tener un efecto directo y predecible sobre el interés financiero de un empleado en otra compañía que esté listada como subcontratista en la propuesta de uno de los postores que compiten por el contrato.

Ejemplo 1: A un empleado de la Biblioteca Nacional de Medicina de los Institutos Nacionales de Salud se le acaba de pedir que participe en una junta de evaluación técnica para revisar las propuestas para un sistema computarizado nuevo de investigación para la biblioteca. La compañía DEF Computer Corporation, una compañía de pocos socios, en la cual el empleado y su esposa son dueños de la mayoría de las acciones, ha presentado una propuesta. El empleado no puede participar en el equipo de evaluación técnica a menos que se renuncie a su descalificación, porque la adjudicación del contrato de sistemas a DEF o a cualquier otro proponente tendría un efecto directo y predecible sobre los intereses financieros suyos y de su esposa.

Ejemplo 2: Al ser asignado a la junta de evaluación técnica, el empleado del ejemplo anterior encuentra que DEF Computer Corporation no ha presentado una propuesta, y que LMN Corp., que compite con DEF en el sector privado, es uno de los seis postores. Al empleado no se le descalifica de participar en la junta de evaluación técnica. Cualquier efecto en los intereses del empleado que ocurra como resultado de la decisión de la agencia de adjudicar o no adjudicar el contrato de sistemas a LMN sería, a lo sumo, indirecto y especulativo.

(2) Intereses imputados. Para los propósitos de la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU. y esta subparte, los intereses financieros de las siguientes personas servirán para descalificar a un empleado al mismo grado que si fueran los intereses del propio empleado:

- (i) El esposo o esposa del (la) empleado(a);
- (ii) Un(a) hijo(a) menor del empleado(a);
- (iii) El socio general del empleado(a);
- (iv) Una organización o entidad de la cual el empleado sea funcionario, director, fiduciario, socio general, o empleado; y
- (v) Una persona con la que el empleado tenga negocios, o haga arreglos para posible empleo. (Los empleados que buscan otro empleo deben referirse a las normas que aparecen en la subparte F de esta parte, y cumplirlas.)

Ejemplo 1: Una empleada del Departamento de Educación de los EE.UU. ocupa un cargo no remunerado en la junta directiva de Kinder World, Inc., una organización no lucrativa que se encarga de obras de caridad.

Aún cuando sus intereses financieros personales no se ven afectados, la empleada debe descalificarse a sí misma de participar en la revisión de una solicitud de subsidio que Kinder World le ha presentado al Departamento de Educación, ya que los intereses financieros de dicha organización se le imputan a ella como miembro de su junta directiva.

Ejemplo 2: La esposa de un empleado de la Administración de Alimentos y Drogas de los EE.UU. ha obtenido un cargo con una compañía de investigaciones biomédicas bien establecida. La compañía ha desarrollado un miembro artificial para el cual ha pedido la aprobación de la Administración de Alimentos y Drogas, y ordinariamente, se le pediría al empleado que participe en el proceso de revisión y aprobación que la Administración debe llevar a cabo. La esposa es una empleada a sueldo de la compañía y no posee interés financiero directo en la compañía. Tampoco posee un interés indirecto, como sería el caso, por ejemplo, si estuviera participando en un plan de pensiones que poseyera acciones en la compañía. Su cargo con la compañía es tal que la concesión, o la retención de la aprobación de la Administración de Alimentos y Drogas no tendría efecto alguno directo ni predecible sobre su sueldo, o sobre su empleo continuado en la compañía. Debido a que el proceso de aprobación de la Administración no afecta los intereses financieros de su esposa, al empleado no se le descalifica de participar en dicho proceso conforme a la sección 2635.402. No obstante, los intereses financieros del patrono de la esposa pueden descalificarse conforme al principio de imparcialidad, según lo impone la sección 2635.502.

(3) **Materia particular.** El término materia particular abarca sólo las materias sobre las cuales hay que llevar a cabo deliberaciones, hacer decisiones, o tomar acción que enfoque los intereses de personas específicas, o una clase separada e identificable de personas. Dicha materia está cubierta por esta subparte, aún si en ella no participan partes formales, y puede incluir acciones gubernamentales tales como legislación, o formulación de políticas que enfoquen estrechamente los intereses de dicha clase separada e identificable de personas. Sin embargo, el término materia particular no se extiende a la consideración o a la adopción de opciones amplias de políticas que están dirigidas a los intereses de un grupo grande y diverso de personas. Las materias particulares que se cubren en esta subparte incluyen una diligencia judicial o de otra clase, la aplicación, la solicitud de una decisión u otra determinación, contratos, reclamos, controversias, cargos, acusación, o arresto.

Ejemplo 1: La enmienda por parte del Servicio de Rentas Internas de los EE.U. de sus reglamentos para cambiar la manera de calcular la depreciación no es una materia particular, ni lo es la consideración por parte de la Administración de Seguro Social de los EE.UU. de los cambios de sus procedimientos de apelación, en el caso de personas que han interpuesto reclamos por estar incapacitados para trabajar.

Ejemplo 2: La consideración por parte de la Comisión Interestatal de Comercio de los reglamentos para establecer normas de seguridad para camiones en las carreteras interestatales sí tiene que ver con una materia particular.

(4) **Personalmente y sustancialmente.** Participar personalmente significa participar directamente. Incluye la supervisión directa y activa de la participación de un subalterno en la materia. El participar sustancialmente significa que la participación del empleado en la materia es significativa. La participación puede ser sustancial aun cuando dicha participación no determine el resultado de la materia particular. Sin embargo, requiere más que responsabilidad oficial, conocimiento, participación

superficial, o participación en una cuestión administrativa o periférica. Para decidir si la participación es sustancial hay que basarse no sólo en el esfuerzo que se le dedica a la materia, sino también en la importancia del esfuerzo. Aunque puede que una serie de participaciones periféricas puedan no ser sustanciales, el sólo hecho de aprobar o participar en un paso crítico puede ser sustancial. La participación personal y sustancial puede ocurrir cuando, por ejemplo, un empleado participe mediante una decisión, aprobación, desaprobación, recomendación, investigación, o consejo sobre una materia particular.

(d) Descalificación. A menos que se le autorice a un empleado que participe en la materia particular en virtud de una renuncia según se describe en el párrafo (d) de esta sección, o porque el empleado se haya deshecho del interés de acuerdo con el párrafo (3) de esta sección, un empleado debe descalificarse a sí mismo de participar en una materia particular en la que, según él sepa, él o una persona cuyos intereses se le imputen al empleado, tenga un interés financiero, si la materia particular puede tener un efecto directo y predecible sobre dicho interés. La descalificación se lleva a cabo no participando en la materia particular.

(1) Notificación. El empleado que se da cuenta de la necesidad de descalificarse de participar en una materia particular a la que se le ha asignado, debe notificarle a la persona responsable de asignarle el trabajo. El empleado que sea responsable de asignarse su propio trabajo debe tomar los pasos que sean necesarios para asegurar que no participe en la materia de la cual está descalificado. El empleado o un supervisor debe dar la notificación correspondiente sobre la descalificación del empleado, ya sea verbalmente o por escrito, para asegurar que el empleado no participe en una materia de la cual está descalificado.

(2) Documentación. Un empleado no necesita presentar una declaración escrita descalificándose, a menos que la parte 2634 de este capítulo le exija que presente pruebas por escrito de que está cumpliendo con un acuerdo sobre ética con la Oficina de Ética del Gobierno, o si un oficial de ética de una agencia o la persona responsable de asignarle el trabajo le pide que presente una declaración escrita descalificándose. Sin embargo, un empleado puede escoger dejar constancia de sus acciones al darle una notificación por escrito a un supervisor o a otro oficial que corresponda.

Ejemplo 1: Una Subsecretaria del Departamento del Interior tiene una propiedad de campo que limita con tierras a las que se les está considerando anexar a un parque nacional. Su anexión aumentaría directa y predeciblemente el valor de su propiedad de campo y, por lo tanto, a ella se le descalifica de participar de manera alguna en las deliberaciones o decisiones que el Departamento tome sobre la anexión. Debido a que es responsable de determinar con qué materias trabaja, ella puede cumplir con su descalificación meramente asegurándose de que ella no participa en la materia. Sin embargo, debido al nivel de su cargo, la Subsecretaria haría bien en hacer constar que ella ha actuado como corresponde, proporcionándole una declaración escrita de descalificación a un oficial superior, y proporcionándole a sus subalternos una notificación por escrito de su descalificación, para asegurar que ellos no le consulten ni discutan con ella asuntos relativos a la anexión.

(d) Renuncia de descalificación. A un empleado que de otra forma está descalificado por la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU. se le puede permitir participar en una materia particular



donde el interés que de otra forma lo descalificara es tema de una renuncia reglamentaria o individual que se describe en este párrafo, o que resulte de ciertos derechos que los indígenas adquieren por nacimiento, según se describen en la sección 208(b)(4) del Título 18 del Código de los EE.UU.

(1) Renuncias Reglamentarias. Según la sección 208(b)(2) del Título 18 del Código de los EE.UU., la Oficina de Ética del Gobierno puede expedir renuncias reglamentarias a la aplicabilidad general en base a su determinación de que los intereses particulares son demasiado remotos, o no tienen suficiente consecuencia para que afecten la integridad de los servicios de los empleados a quienes aplican las renuncias. Pendientes de la expedición de las renuncias reglamentarias de reemplazo conforme a esta autoridad, continuarán aplicando las renuncias reglamentarias que se han expedido conforme a la sección 208(b)(2) del Título 18 del Código de los EE.UU., y que estaban vigentes antes del 30 de noviembre de 1989.

(2) Renuncias individuales. Puede expedirse una renuncia individual conforme a la sección 208(b)(1) del Título 18 del Código de los EE.UU., que permita que el empleado participe en una materia particular o más, si, antes de la participación del empleado:

(i) El empleado:

(A) Le informa al oficial del Gobierno que es responsable del nombramiento del empleado (u otro oficial del Gobierno a quien se le ha delegado la autoridad de expedirle al empleado dicha renuncia) sobre la naturaleza y las circunstancias de la materia o materias particulares; y

(B) Le hace una divulgación completa al oficial sobre la naturaleza y el alcance del interés financiero que lo descalifica; y

(ii) Dicho oficial determina, por escrito, que el interés financiero del empleado en la materia particular o materias particulares no es lo suficientemente sustancial para que afecte la integridad de los servicios que el Gobierno espera de dicho empleado.

(3) Renuncias para miembros de los comités asesores Federales. Conforme a la sección 208(b)(3) del Título 18 del Código de los EE.UU., se le puede expedir una renuncia individual a un empleado especial del Gobierno que trabaje, o a quien se le esté considerando para que trabaje, en un comité asesor conforme al significado que estipula la Ley sobre Comités Asesores Federales, si el oficial responsable del nombramiento del empleado (u otro oficial del Gobierno a quien se le ha delegado la autoridad de expedir la renuncia para el empleado):

(i) Revisa el informe que ha presentado el empleado especial del Gobierno divulgando sus finanzas, conforme a la Ley 1978 sobre Ética del Gobierno; y

(ii) Certifica por escrito que la necesidad de los servicios del individuo pesa más que el potencial de un conflicto de intereses que pueda crear el interés financiero que de otra forma descalificara al empleado.

(4) Consulta y notificación sobre las renunciaciones. Cuando sea práctico, se le exige a un oficial que consulte formal o informalmente con la Oficina de Ética del Gobierno antes de conceder una renuncia a la que el párrafo (d)(2) ó (3) de esta sección se refiere. Hay que enviar una copia de dicha renuncia al Director de la Oficina de Ética del Gobierno.

(e) Liquidación de un interés financiero que descalifica. Con la venta o liquidación de otra forma del activo u otro interés que causa la descalificación de que el empleado participe en una materia particular, la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., y el párrafo (c) de esta sección no continuarán prohibiendo la participación del empleado en la materia.

(1) Liquidación voluntaria. Un empleado que de otra forma quedaría descalificado de participar en una materia particular puede vender voluntariamente, o deshacerse de otra forma del interés que causa la descalificación.

(2) Orden de que el empleado liquide el interés. A un empleado se le puede requerir que venda o que se deshaga de otra forma del interés financiero que lo descalifica, si su posesión continuada de dicho interés está prohibida por la ley o por un reglamento suplementario de una agencia que haya sido expedido de acuerdo con la sección 2635.403(a), o si la agencia determina, de acuerdo con la sección 2635.403(b), que existe un conflicto sustancial entre el interés financiero, y los deberes del empleado o el cumplimiento de la misión de la agencia.

(3) Elegibilidad para tratamiento tributario especial. Un empleado a quien se le dé orden de deshacerse de un interés puede tener derecho a diferir las consecuencias tributarias de su liquidación del interés, conforme a la subparte J de la parte 2634 de este capítulo. Un empleado que liquide su interés antes de obtener un certificado de la liquidación de su interés no tendrá derecho a este tratamiento tributario especial.

(f) Deberes oficiales que pueden ocasionar conflictos potenciales. Cuando los deberes oficiales de un empleado crean la probabilidad de que a un empleado se le asigne a una materia particular de la cual está descalificado, el empleado debe avisarle sobre dicho potencial a su supervisor o a la persona que sea responsable de asignarle el trabajo, de manera que se eviten asignaciones de trabajo que causen conflicto de intereses, según las necesidades de la agencia.

### **Sección 2635.403 Intereses financieros prohibidos.**

Un empleado no adquirirá ni poseerá ningún interés financiero que las leyes le prohíban adquirir o poseer, o porque se lo prohíban los reglamentos de una agencia que hayan sido expedidos de acuerdo con el párrafo (a) de esta sección, o por razón de alguna determinación que haga una agencia de que existe conflicto sustancial, conforme se estipula en el párrafo (b) de esta sección.

**Nota:** No existe ley que aplique a todo el Gobierno y que le prohíba a los empleados poseer o adquirir algún interés financiero. Las restricciones legales, de haberlas, están contenidas en los estatutos de la

agencia que, en algunos casos, pueden ponerse en ejecución mediante reglamentos de la agencia que se expidan independientemente de esta parte.

(a) Reglamentos de una agencia que prohíben ciertos intereses financieros. Una agencia podrá, mediante reglamentos suplementarios que la misma expida, prohibir o restringir la adquisición o posesión de un interés financiero o una clase de intereses financieros por parte de los empleados de la agencia, o de cualquier categoría de empleados de una agencia, y de las esposas e hijos menores de edad de dichos empleados, en base a la determinación que haga la agencia de que la adquisición o posesión de dichos intereses financieros haría que una persona razonable cuestionara la imparcialidad y objetividad con la cual se administran los programas de una agencia. Cuando una agencia restringe o prohíbe la posesión de ciertos intereses financieros por parte del esposo o la esposa de un empleado o empleada, o de sus hijos menores de edad, cualquier prohibición o restricción semejante deberá estar basada en una determinación de que hay un nexo directo y apropiado entre la prohibición o restricción, según la misma aplica al esposo o a la esposa e hijos menores de edad, y la eficiencia del servicio.

**Nota:** Cualquier prohibición de adquirir o poseer un interés financiero específico que esté contenido en un reglamento de una agencia, en una instrucción, o en otra disposición que se haya expedido antes de la fecha en que comienza a regir esta parte deberá constituir, para los empleados de dicha agencia, un interés financiero prohibido para los fines de este párrafo, por un año después de la fecha en que comienza a regir esta parte, o hasta que la Agencia expida un reglamento suplementario, cualquiera de los dos que ocurra primero.

(b) Determinación que la agencia hace de que existe un conflicto sustancial. Una agencia podrá prohibir o restringir la adquisición o posesión por parte de un empleado de un interés financiero o de una clase de intereses financieros, en base a la determinación que haga la persona designada de una agencia de que la posesión de dicho interés o intereses:

(1) Requiere que al empleado se le descalifique de materias que son tan centrales o críticas para el desempeño de sus deberes oficiales, que perjudicarían materialmente la capacidad del empleado de desempeñar los deberes de su cargo; ó

(2) Afecte adversamente el cumplimiento eficiente de la misión de la agencia porque no se le puede asignar con facilidad a otro empleado el trabajo del cual habría que descalificar al empleado por razón del interés financiero.

Ejemplo 1: A un empleado de la Fuerza Aérea que posee acciones en una fábrica grande de motores de avión, se le está considerando para su ascenso a un cargo que le asigna responsabilidad por el desarrollo de un nuevo avión de caza. Si la agencia determina que las decisiones de ingeniería y otras en cuanto a los requisitos que la Fuerza Aérea le impone al avión de caza afectarían directa y predeciblemente sus intereses financieros, mientras retenga sus acciones en la compañía, el empleado no puede, en virtud de la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., cumplir con estos importantes deberes de su cargo. La agencia puede exigirle al empleado que venda sus acciones como condición para que sea escogido para el cargo, en lugar de permitirle que se descalifique a sí mismo en materias particulares.

(c) Definición de intereses financieros. Para los propósitos de esta sección:

(1) Con excepción de lo que dispone el párrafo (c)(2) de esta sección, el término interés financiero se limita a los intereses financieros de propiedad del empleado(a), de su esposa(o), y de sus hijos menores de edad. Sin embargo, el término no se limita sólo a aquellos intereses financieros que podrían descalificarlo conforme a la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., y a la sección 2635.402. El término incluye cualquier interés corriente o posible propiedad, parte, o valor en bienes muebles o inmuebles, o en negocios, y podrá incluir una deuda o relación de trabajo remunerado. Por lo tanto, incluye, por ejemplo, intereses en la naturaleza de las acciones, bonos, intereses de socios, intereses en cargos y arrendamientos, derechos de minas y demás propiedades, escrituras de fideicomiso y gravámenes, y se extiende a cualquier derecho para comprar o adquirir cualquier interés semejante, tal como una opción de compra de acciones o de mercaderías futuras. No incluye un interés futuro creado por alguien que no sea el empleado(a), su esposa(o), o su hijo dependiente, ni cualquier derecho como beneficiario de una herencia que no haya sido decidida.

Ejemplo 1: Una agencia reguladora ha llegado a la conclusión de que la posesión por parte de sus empleados de acciones en entidades que la agencia regula disminuiría significativamente la confianza del público en el desempeño de la función reguladora de la agencia, y por lo tanto interferiría con el cumplimiento de su misión. En sus reglamentos suplementarios, la agencia puede prohibirle a sus empleados que adquieran o que continúen poseyendo acciones en las entidades que la agencia regula.

Ejemplo 2: Una agencia que asegura depósitos bancarios podrá, mediante reglamentos suplementarios, prohibirle a sus examinadores bancarios que obtengan préstamos en los bancos que examinen. El examen de un banco que sea miembro de la agencia podría no tener efecto alguno sobre la obligación fija que el empleado tenga de pagarle un préstamo a dicho banco, y por lo tanto, no afectaría los intereses financieros del empleado para que se le descalifique según la sección 2635.402. No obstante, un préstamo de un banco miembro es un interés financiero separado conforme al significado que estipula la sección 2635.403(c) que puede, según corresponda, ser prohibido mediante reglamentos suplementarios de una agencia.

(2) El término interés financiero incluye el servicio, con o sin remuneración, como oficial, director, fiduciario, socio general, o empleado de cualquier persona, incluso de una entidad no lucrativa, cuyos intereses financieros le sean imputados al empleado conforme a la sección 2635.402(b)(2)(iii), ó (iv).

Ejemplo 1: La Fundación para la Preservación de Caballos Salvajes mantiene hatos de caballos que pastan en tierras públicas y particulares. Debido a que sus costos se ven afectados por las políticas Federales sobre los permisos de pastoreo, la Fundación hace comentarios regularmente sobre todas las reglas que se proponen para el uso de las tierras Federales de pastoreo que expide la Dirección de Administración de Tierras de los EE.UU. Esta Dirección puede exigir que un empleado renuncie a su cargo no remunerado como Vicepresidente de la Fundación, como condición para que se le ascienda a un cargo en la Dirección a un nivel en el que se formulan políticas en la Dirección, en lugar de permitirle que dependa de la descalificación en casos particulares.

(d) Período razonable para deshacerse o cancelar un interés financiero. Cuandoquiera que una agencia ordene que un empleado se deshaga de un interés financiero conforme al párrafo (a) ó (b) de esta sección,

se le dará al empleado un período razonable de tiempo, considerando la naturaleza de sus deberes particulares y la naturaleza y capacidad de mercadeo del interés, para que pueda cumplir con las órdenes de la agencia. Con excepción de los casos de extraordinaria dificultad o penuria, según la agencia lo determine, este período razonable no deberá ser de más de 90 días desde que se le ordena por primera vez al empleado que se deshaga del interés financiero. Sin embargo, mientras el empleado continúe poseyendo el interés financiero, continuará sujeto a cualesquier restricciones que se imponen en esta subparte.

(e) Elegibilidad para tratamiento tributario especial. El empleado al que se le ha exigido que venda o que se deshaga de otra manera de un interés financiero, podrá tener derecho a diferir las consecuencias tributarias de dicha transacción conforme a la subparte J de la parte 2634 de este capítulo.

## **SUBPARTE E - IMPARCIALIDAD EN EL DESEMPEÑO DE LOS DEBERES OFICIALES.**

### **Sección 2635.501 Reseña.**

(a) Esta subparte contiene dos disposiciones que tienen la intención de asegurar que un empleado tome los pasos debidos para evitar la apariencia de falta de imparcialidad en el desempeño de sus deberes oficiales. Conforme a la sección 2635.502, a menos que reciba autorización previa, un empleado no deberá participar en una materia particular en la que participen partes específicas que él sepa que pueden afectar los intereses financieros de un miembro de su familia, o en la que él sepa que una persona con quien él tiene una relación cubierta por esta sección, sea parte o represente a una parte, si él determina que una persona razonable con conocimiento de los hechos relevantes cuestionaría su imparcialidad en la materia. El empleado que considere que otras circunstancias harían que su imparcialidad fuera cuestionada, debe usar el proceso descrito en la sección 2635.502 para determinar si él debe o no participar en una materia particular.

(b) Conforme a la sección 2635.503, el empleado que haya recibido un pago extraordinario por cesación de servicios, u otro pago de un patrono anterior antes de entrar al servicio del Gobierno de los Estados Unidos está sujeto, a falta de una renuncia, a un período de dos años de descalificación de participar en materias particulares de las que el antiguo patrono sea parte o represente a una parte.

**Nota:** El cuestionamiento de la imparcialidad surge, por necesidad, cuando los deberes oficiales de un empleado tienen un impacto sobre los intereses financieros del propio empleado(a), o en los de ciertas otras personas, como los del esposo o la esposa, o de un hijo menor de edad. Según la sección 298(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., al empleado se le prohíbe, por disposiciones penales legales, participar personalmente y sustancialmente en calidad oficial en cualquier materia particular en la que, según él sepa, la organización en la que el empleado funja como oficial, director, fiduciario, socio general, o empleado, o con quien él esté negociando o tenga un arreglo sobre un posible empleo, tenga un interés financiero. Cuando la participación de un empleado en una materia particular puede afectar cualquiera de estos intereses financieros, aplican las normas que se estipulan en las subpartes D ó F de esta parte y, tal como se describe respectivamente en las secciones 2635.402(d) y 2635.605(a), una renuncia legal le podría facultar al empleado que participe en dicha materia. Los procedimientos de autorización estipulados en la sección 2635.502(d) no deben usarse para autorizarle a un empleado para que participe en ninguna materia semejante. Cuando el empleado cumpla con todos los términos de la renuncia, se considerará que el conceder una renuncia legal constituye una determinación de que el interés del Gobierno en la participación del empleado pesa más que la preocupación de que una persona razonable pueda cuestionar la integridad de los programas y operaciones de la agencia.

### **Sección 2635.502 Relaciones personales y comerciales.**

(a) Consideración de las apariencias, por parte del empleado. Cuando un empleado sepa que es posible que una materia particular en la que participan partes específicas tenga un efecto directo y predecible sobre el interés financiero de un miembro de su familia, o sepa que una persona con la que él tiene una

relación cubierta por esta sección es, o representa a una parte en dicha materia, y cuando el empleado determina que las circunstancias harían que una persona razonable que conozca los hechos relevantes cuestionara su imparcialidad en la materia, el empleado no deberá participar en la materia a menos que le haya informado al designado de la agencia sobre el problema que existe con las apariencias, y reciba autorización del designado de la agencia de acuerdo con el párrafo (d) de esta sección.

(1) Al considerar si una relación puede hacer que una persona razonable cuestione su imparcialidad, un empleado puede buscar la ayuda de su supervisor, de un oficial de ética de una agencia, o del designado de la agencia.

(2) El empleado que sienta preocupación de que circunstancias que no sean las que se describen específicamente en esta sección pueden hacer que se cuestione su imparcialidad, deberá usar el proceso descrito en esta sección para determinar si debe o no participar en una materia particular.

(b) Definiciones. Para los fines de esta sección:

(1) Un empleado tiene una relación cubierta con:

(i) Una persona que no sea un posible patrono, según se describe en la sección 2635.603(c), con quien el empleado tenga o procure hacer negocios, o tenga una relación contractual u otra relación financiera en la que hay que hacer una transacción que no sea una transacción regular con los consumidores;

**Nota:** El empleado que busque empleo conforme al significado que aparece en la sección 2635.603 deberá cumplir con la subparte F de esta parte, en lugar de lo que aparece en esta sección.

(ii) Una persona que sea miembro de la familia del empleado, o que sea un pariente, con quien el empleado tenga una estrecha relación personal;

(iii) La persona con quien el esposo o la esposa, pariente, o hijo(a) dependiente del empleado(a) o pariente, trabaja o busca trabajo como oficial, director, fiduciario, socio general, agente, abogado, consultor, contratista, o empleado;

(iv) Cualquier persona para quien, en el transcurso del último año, el empleado haya trabajado como oficial, director, fiduciario, socio general, agente, abogado, consultor, contratista, o empleado; ó

(v) Una organización que no sea un partido político tal como se describe en la sección 527(e) del Título 26 del Código de los EE.UU., en la que el empleado participe activamente. La participación es activa cuando, por ejemplo, el empleado tenga que prestar servicio como oficial de la organización, o en calidad similar a la de presidente o vocero de un comité o subcomité, o participe en dirigir las actividades de la organización. En otros casos, si el empleado dedica un tiempo significativo a promover programas específicos de la organización, incluso para coordinar los esfuerzos para recoger fondos, ello es indicación de una participación activa. El pago de cuotas o la donación, o solicitud de apoyo financiero no constituye, en sí, participación activa.

**Nota:** Nada en esta sección se interpretará para sugerir que un empleado no debe participar en una materia por sus puntos de vista políticos, religiosos o morales.

(2) La frase efecto directo y predecible tiene el significado que se estipula en la sección 2635.402(b)(1).

(3) La frase materia particular en la que participan partes específicas tiene el significado que se estipula en la sección 2637.102(a)(7) de este capítulo.

Ejemplo 1: Una empleada de la Administración de Servicios Generales de los EE.UU. ha hecho una oferta para comprar un restaurante que es propiedad de un proyectista local de construcciones. A través de la Administración de Servicios Generales, el proyectista ha presentado una oferta en respuesta a una solicitud de precios para espacio de oficina. Por las circunstancias, ella tendría razón en concluir que una persona razonable podría cuestionar su imparcialidad si ella participara en la evaluación de la propuesta de arrendamiento de dicho proyectista, o de sus competidores.

Ejemplo 2: Un empleado del Departamento de Trabajo de los EE.UU. está proporcionando ayuda técnica para preparar leyes sobre seguridad y salud ocupacional que afectan a todos los patronos de cinco o más personas. Su esposa trabaja como asistente administrativa de una gran compañía que tendría que hacer grandes gastos si se promulga la legislación propuesta. Debido a que la legislación no es una materia particular en la que participan partes específicas, el empleado puede continuar trabajando en la preparación de las leyes, y no necesita preocuparse de que se le cuestione su imparcialidad porque su esposa trabaja con una compañía que sería afectada.

Ejemplo 3: Un empleado de la Agencia de Logística de Defensa cuya responsabilidad es probar la tecnología de aviones que un contratista de la Fuerza Aérea produce, acaba de saber que su cuñada ha aceptado un empleo como ingeniera en una compañía matriz de la compañía del contratista. Cuando la compañía matriz es un conglomerado, el empleado podría concluir que, en las circunstancias, es poco probable que una persona razonable cuestione su imparcialidad si él continúa cumpliendo con las responsabilidades de las pruebas y las evaluaciones que él debe realizar.

Ejemplo 4: Una ingeniera acaba de renunciar a su cargo como vicepresidenta de una compañía de productos electrónicos para aceptar empleo con la Administración Federal de Aviación (FAA) en un cargo en el que tiene responsabilidades de compras y contratación. Aunque la empleada no recibió pago extraordinario en conexión con su renuncia, y ha roto todos sus vínculos financieros con la compañía, en las circunstancias ella tendría razón en concluir que su antiguo empleo como oficial de la compañía haría que una persona razonable pudiera cuestionar su imparcialidad, si ella fuera a participar en la administración de un contrato del Departamento de Transporte (al cual pertenece la FAA), del cual la compañía sería subcontratista primaria.

Ejemplo 5: Una empleada del Servicio de Rentas Internas es miembro de una organización privada cuyo propósito es restaurar una estación de ferrocarril de la era victoriana, y es presidenta de su campaña anual para recoger fondos. En las circunstancias, la empleada tendría razón en concluir que su participación activa como miembro de la organización podría hacer que una persona razonable cuestionara



su imparcialidad, si ella participara en una determinación del Servicio de Rentas Internas sobre la exención de impuestos de que pudiera gozar su organización.

(c) La determinación que hace el designado de la agencia. Cuando el designado tiene información sobre un problema potencial de apariencias por causa del interés financiero de un miembro de la familia del empleado en una materia particular en la que participan partes específicas, o sobre el papel de una persona con quien el empleado tiene una relación cubierta por esta sección, el designado de la agencia podrá hacer una determinación independiente, sobre si una persona razonable que tenga conocimiento de los hechos relevantes pudiera cuestionar la imparcialidad del empleado en la materia. Ordinariamente, la determinación del designado de la agencia se inicia con la información que el empleado da de acuerdo con el párrafo (a) de esta sección. Sin embargo, en cualquier momento, incluso después que el empleado se ha descalificado a sí mismo de participar en una materia conforme al párrafo (e) de esta sección, el designado de la agencia puede hacer esta determinación por iniciativa propia, o cuando así se lo solicite el supervisor del empleado, o cualquier otra persona responsable de asignarle el trabajo al empleado.

(1) Si el designado de la agencia determina que es posible que la imparcialidad del empleado sea cuestionada, entonces decidirá, de acuerdo con el párrafo (d) de esta sección, si se le puede autorizar al empleado que participe en la materia. Cuando el designado de la agencia determina que la participación del empleado no se puede autorizar, al empleado se le descalificará de participar en la materia de acuerdo con el párrafo (e) de esta sección.

(2) Si el designado de la agencia determina que no es probable que se cuestione la imparcialidad del empleado, podrá avisarle al empleado, incluso al empleado que haya llegado a una conclusión contraria conforme al párrafo (a) de esta sección, que la participación del empleado en la materia es correcta.

(d) Autorización del designado de la agencia. Cuando la participación de un empleado en una materia particular en la que participan partes específicas no viola la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., pero podría crear una duda en la mente de una persona razonable sobre su imparcialidad, el designado de la agencia puede autorizarle al empleado que participe en la materia en base a una determinación hecha en vista de todas las circunstancias relevantes, de que el interés del Gobierno en la participación del empleado pesa más que la preocupación de que una persona razonable pueda cuestionar la integridad de los programas y operaciones de la agencia. Los factores que pueden tomarse en consideración incluyen:

(1) La naturaleza de la relación en cuestión;

(2) El efecto que la resolución de la materia puede tener sobre los intereses financieros de la persona que participa en la relación;

(3) La naturaleza e importancia del papel del empleado en la materia, incluso el grado al cual le corresponde al empleado tener discreción en la materia;

(4) Lo delicado de la materia;

- (5) La dificultad de reasignarle la materia a otro empleado; y
- (6) Los ajustes que habría que hacer en los deberes del empleado para reducir o eliminar la posibilidad de que una persona razonable cuestione la imparcialidad del empleado.

La autorización del designado de la agencia se documentará por escrito a discreción del designado de la agencia, o cuando el empleado así lo solicite. Un empleado a quien se le haya autorizado a participar en una materia particular en la que participan partes específicas, no deberá de allí en adelante descalificarse a sí mismo de participar en la materia en base a un problema de apariencias con las mismas circunstancias que ya han sido consideradas por el designado de la agencia.

Ejemplo 1: El Subdirector de Personal del Departamento de Tesorería, y un abogado de la Oficina del Asesor Legal del Departamento, son socios generales de una compañía de bienes raíces. Al ser asignado a un panel de selección para un cargo que su socio ha solicitado, el Subdirector le informa a su supervisor, el Director de Personal, sobre la antedicha relación. De ser escogido, el socio recibiría un aumento sustancial de sueldo. Conforme a la autoridad que se confiere en esta sección, el designado de la agencia no puede autorizarle al Subdirector que participe en el panel conforme ya que las leyes penales de la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU. le prohíben participar en una materia particular que afecte el interés financiero de una persona que es su socio general. Véase la sección 2635.402.

Ejemplo 2: A una nueva empleada de la Comisión de Valores y Cambio de los EE.UU. se le asigna la investigación de casos de compra y venta de acciones en violación de las leyes sobre inviolabilidad de secretos de las bolsas de valores por parte de la compañía de corredores de bolsa con la que ella trabajaba hasta hace poco. Debido a lo delicado de la investigación, el designado de la agencia puede concluir que el interés del Gobierno en que la empleada participe en la investigación pesa más que la preocupación de que una persona razonable pueda cuestionar la integridad de la investigación, aun cuando la empleada haya deshecho todos sus vínculos financieros con la compañía. Sin embargo, en base a la consideración de todas las circunstancias relevantes, el designado de la agencia puede determinar que es de interés del Gobierno que dicha empleada no se encargue de los informes regulares que dicha compañía en particular presenta.

Ejemplo 3: El hijo de un empleado del Servicio de Rentas Internas, quien participa en una auditoría larga y compleja, le avisa al empleado que acaba de aceptar un cargo administrativo de principiante con una corporación a la que se le está haciendo una auditoría de impuestos. Debido a que la auditoría ya está esencialmente terminada, y debido a que el empleado es el único que tiene un conocimiento íntimo del caso, el designado de la agencia puede determinar, después de considerar todas las circunstancias relevantes, que es de interés del Gobierno que el empleado complete la auditoría, la cual será revisada a otros niveles más.

- (e) Descalificación. A menos que se le autorice a un empleado que participe en la materia que se contempla en el párrafo (d) de esta sección, un empleado no deberá participar en una materia particular en la que participen partes específicas cuando él o el designado de la agencia haya concluido, de acuerdo con el párrafo (a) ó (c) de esta sección, que puede surgir una duda en la mente de una persona razonable sobre su imparcialidad, debido al interés financiero de un miembro de la familia del empleado, o el papel

de la persona con la que él tiene una relación cubierta por esta sección. La descalificación se hace no participando en la materia.

(1) Notificación. El empleado que se dé cuenta de la necesidad de descalificarse a sí mismo de su participación en una materia particular a la que ha sido asignado y en la que participan partes específicas, debe notificárselo a la persona que sea responsable de asignarle el trabajo. El empleado que sea responsable de asignarse su propio trabajo deberá tomar los pasos que sean necesarios para asegurarse de no participar en la materia de la cual está descalificado. El empleado, o un supervisor, deberá dar notificación por escrito sobre la descalificación de dicho empleado a los compañeros de trabajo, para asegurar que el empleado no participe en una materia particular en la que participen partes específicas, de la cual está descalificado el empleado.

(2) Documentación. Un empleado no necesita presentar una declaración de descalificación por escrito, a menos que la parte 2634 de este capítulo le exija que presente pruebas escritas de que ha cumplido con un acuerdo de ética con la Oficina de Ética del Gobierno, o que un oficial de ética de una agencia le solicite específicamente que presente una declaración escrita descalificándose, o que se la pida la persona que sea responsable de asignarle el trabajo. Sin embargo, un empleado puede escoger dejar una constancia de sus acciones, proporcionándole un aviso escrito a un supervisor o al oficial correspondiente.

(f) Consideraciones relevantes. La reputación de honestidad e integridad del empleado no es una consideración relevante para los propósitos de cualquier determinación que esta sección exige.

### **Sección 2635.503 Pagos extraordinarios de patronos antiguos.**

(a) Requisito de Descalificación. Con excepción de lo provisto en el párrafo (c) de esta sección, a un empleado se le descalificará por dos años de participar en cualquier materia particular de la cual sea parte un patrono anterior o que este represente a una parte, si recibe un pago extraordinario de dicha persona antes de ingresar al servicio del Gobierno. El período de descalificación de dos años comienza a regir en la fecha en que se recibe el pago extraordinario.

Ejemplo 1: Después de las audiencias para confirmar su nombramiento, y un mes antes de que fuera juramentado en el cargo, un candidato al cargo de Subsecretario de un Departamento de los EE.UU. recibió un pago extraordinario de su patrono. Por un año y 11 meses después de haber sido juramentado en su nuevo cargo, el Subsecretario no podrá participar en ninguna materia particular de la cual sea parte su antiguo patrono.

Ejemplo 2: Antes de entrar a trabajar con el Departamento del Interior de los EE.UU., una empleada recibió un pago extraordinario de su antiguo patrono, un operador de una mina de carbón. Por dos años de allí en adelante, ella no podrá participar en la determinación de la obligación de su antiguo patrono de reclamar un sitio minero en particular, porque su antiguo patrono es parte en la materia. Sin embargo, podrá ayudar a preparar legislación sobre reclamaciones que afecten a todas las operaciones de minas de carbón, porque en esta legislación no participa ninguna parte.

(b) Definiciones. Las siguientes definiciones aplicarán para los propósitos de esta sección:

(1) Pago extraordinario significa cualquier artículo, incluso efectivo o un interés de inversión, con un valor de más de \$10,000, que se paga:

(i) En base a una determinación que se haga después que el patrono anterior se entere de que al individuo se le está considerando para un cargo en el Gobierno, o que lo ha aceptado; y

(ii) Otro que no sea conforme a los programas establecidos de remuneración, sociedad o de beneficios, del patrono anterior. Se considerará que una remuneración, sociedad, o programa es un programa establecido si está contenido en los estatutos, un contrato, u otro escrito del patrono anterior, o si existe un antecedente de pagos similares hechos a otras personas que no entran al servicio Federal.

Ejemplo 1: Al vicepresidente de una pequeña compañía se le nombra para un cargo como embajador. En reconocimiento de sus servicios para la compañía, la Junta Directiva de la misma aprueba por votación que se le pague \$50,000 al ser confirmado en su cargo, además de los pagos regulares de cesación de servicios que estipulan los estatutos de la compañía. El pago regular por cesación de servicios no es un pago extraordinario. El pago gratuito de \$50,000 sí es un pago extraordinario, ya que la compañía no ha hecho pagos similares a otros oficiales que se van de la compañía.

(2) Patrono anterior o antiguo incluye a cualquier persona a quien la persona haya servido como oficial, director, fiduciario, socio general, agente, abogado, consultor, contratista, o empleado.

(c) Renuncia a la descalificación. Se puede renunciar al requisito de descalificación conforme a esta sección en base a la determinación de que la suma del pago no era tan sustancial que pudiera hacer que una persona razonable cuestione la capacidad del empleado de actuar imparcialmente en una materia en la que el patrono anterior participe o represente a una parte. La renuncia deberá hacerse por escrito, y sólo la expedirá el director de la agencia o, en el caso de que quien lo recibe es el director de la agencia, el Presidente de los EE.UU., o quien este designe. Los directores de las agencias podrán delegar la autoridad de expedirle dicha renuncia al empleado que recibe el pago extraordinario, a cualquier persona a quien se le haya delegado la autoridad de expedir renuncias individuales conforme a la sección 208(b) del Título 18 del Código de los EE.UU.

## **SUBPARTE F - AL BUSCAR OTRO EMPLEO**

### **Sección 2635.601 Reseña.**

Esta subparte contiene un requisito de descalificación que aplica a los empleados cuando buscan empleo con personas que de otra forma pudieran ser afectadas por el desempeño o la falta de desempeño de los deberes oficiales de los empleados. Trata específicamente sobre el requisito de la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., de que un empleado se descalifique a sí mismo de participar en cualquier materia particular que pueda tener un efecto directo y predecible sobre los intereses financieros de una persona "con la cual esté negociando o tenga algún arreglo concerniente a un empleo en perspectiva". Más allá de este requisito legal, también trata sobre las cuestiones de la falta de imparcialidad, que exigen su descalificación de cualesquier materias particulares que afecten los intereses financieros de un patrono en perspectiva, cuando las negociaciones que el empleado lleve a cabo en busca de dicho empleo no tengan éxito.

### **Sección 2635.602 Aplicabilidad y consideraciones afines.**

Para asegurarse de que no viola la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., ni los principios de ética de conducta que están contenidas en la sección 2635.101(b), el empleado que busque empleo o que tenga un arreglo sobre una perspectiva de empleo deberá cumplir con los requisitos aplicables sobre descalificación de las secciones 2635.604 y 2635.606 si los deberes oficiales del empleado pudieran afectar los intereses financieros de un patrono en perspectiva o de una persona con la que él tenga un arreglo sobre un empleo en perspectiva. El cumplimiento con esta subparte también garantizará que el empleado no viole la subparte D ni E de esta parte.

**Nota:** El empleado que busque empleo con una persona cuyos intereses financieros no se vean afectados por el desempeño o no desempeño de sus deberes oficiales, no tiene obligación conforme a esta subparte. Sin embargo, puede ser que un empleado esté sujeto a otras leyes que imponen restricciones sobre los contactos o discusiones de empleo, tales como la sección 423(b)(1) del Título 41 del Código de los EE.UU. que aplica a los oficiales de compras y contratación, y la sección 2397a, Título 10 del Código de los EE.UU., que aplica a ciertos empleados del Departamento de Defensa.

(a) Restricciones afines de empleo -- (1) Otros empleos externos mientras se es empleado Federal. Un empleado que esté contemplando otro empleo externo que ocurra al mismo tiempo que su empleo Federal deberá cumplir con todas las limitaciones que aplican a las actividades externas conforme a las subpartes G y H de esta parte. También deberá cumplir con cualquier requisito de descalificación que sea aplicable conforme a la subparte D ó E de esta parte, como resultado de sus actividades externas de empleo.

(2) Restricciones después que un empleado deja su empleo Federal. El empleado que esté contemplando tomar un empleo después de concluir su empleo Federal deberá consultar con un oficial de ética de la agencia sobre cualesquier restricciones que tenga después de dejar su empleo Federal, según sean aplicables. Los reglamentos que ponen en ejecución las disposiciones sobre postempleo de la sección 207, Título 18 del Código de los EE.UU., que aplican a todo el Gobierno de los EE.UU., están contenidos en las

partes 2637 y 2641 de este capítulo. Se les advierte a los empleados que, después de dejar su empleo Federal, pueden estar sujetos a restricciones legales adicionales sobre sus actividades, tales como las de la sección 423(f) del Título 41 del Código de los EE.UU., que aplican a los oficiales de compras y contratación, la sección 2397b, Título 10 del Código de los EE.UU., que aplica a cierto personal del Departamento de Defensa, y las leyes especiales que aplican a ciertos oficiales jubilados.

(b) Viajes de entrevistas y entretenimiento. Cuando el patrono en perspectiva es una fuente prohibida según se define en la sección 2635.203(d), y le ofrece a un empleado reembolsarle sus gastos de viaje, o le proporciona otras amenidades razonables por razón de sus discusiones de empleo, el empleado podrá aceptar dichas amenidades de acuerdo con la sección 2635.204(e)(3).

### **Sección 2635.603 Definiciones.**

Para los propósitos de esta subparte:

(a) Empleo significa cualquier forma de empleo no Federal o relación de negocios mediante la cual el empleado proporciona servicios personales, ya sea que se lleven a cabo al mismo tiempo, o después del empleo Federal. Incluye, aunque no se limita a ellos, servicios personales como oficial, director, empleado, agente, abogado, consultor, contratista, socio general, o fiduciario.

Ejemplo 1: Una empleada de la Dirección de Asuntos Indígenas de los EE.UU. ha anunciado su intención de jubilarse, y representantes de cierta tribu indígena le proponen la posibilidad de celebrar un contrato como consultora con la tribu. La relación contractual independiente que la tribu desea negociar constituye un empleo para los propósitos de esta subparte.

Ejemplo 2: A un empleado del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU. se le invita a una reunión con oficiales de una compañía no lucrativa para discutir la posibilidad de que sea miembro de la Junta Directiva de la compañía. Para los propósitos de esta subparte, este servicio como miembro de la Junta Directiva, con o sin remuneración, constituye empleo.

(b) Se considera que un empleado busca empleo una vez que ha comenzado a buscar el empleo, según el significado que se estipula en el párrafo (b)(1) de esta sección, hasta el momento en que no lo busque según el significado que se estipula en el párrafo (b)(2) de esta sección.

(1) Un empleado ha comenzado a buscar empleo si directa o indirectamente:

(i) Ha participado en negociaciones de empleo con cualquier persona. Para estos propósitos, en cuanto a la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., el término negociaciones significa las discusiones o comunicaciones con otra persona, o con el agente o intermediario de dicha persona, que se lleven a cabo mutuamente con la intención de llegar a un acuerdo sobre un posible empleo con dicha persona. El término no se limita a las discusiones de términos y condiciones específicas de empleo en un cargo específico:

(ii) Que tengan lugar mediante una comunicación no solicitada que se le haga a cualquier persona sobre un posible empleo con dicha persona. Sin embargo, el empleado no ha comenzado a buscar empleo si dicha comunicación ha sido:

(A) Para el único propósito de pedir un formulario de solicitud de empleo; ó

(B) Para el propósito de presentar un curriculum vitae u otra propuesta de empleo a una persona que pueda verse afectada por el desempeño o no desempeño de los deberes del empleado, sólo como parte de una industria, o de otra clase separada. Se considerará que el empleado ha comenzado a buscar empleo al recibir cualquier respuesta indicando un interés en discusiones sobre empleo; ó

(iii) Que se haga para dar una respuesta que no sea un rechazo a una comunicación no solicitada de cualquier persona, o el agente o intermediario de dicha persona sobre un posible empleo con dicha persona.

(2) Un empleado ya no busca empleo cuando:

(i) El empleado o el patrono en perspectiva rechaza la posibilidad de empleo, y cuando todas las discusiones sobre un posible empleo hayan terminado, ó

(ii) Han transcurrido dos meses desde que el empleado despachó un curriculum vitae o propuesta de empleo no solicitada, siempre y cuando que el empleado no haya recibido indicación de parte del patrono en perspectiva de que está interesado en llevar a cabo discusiones sobre un empleo.

(3) Para los propósitos de esta definición, una respuesta que posponga las discusiones hasta un futuro predecible no constituye rechazo de una oferta, propuesta, o curriculum vitae, ni un rechazo de una posibilidad de un empleo en perspectiva.

Ejemplo 1: Un oficial del Departamento de Salud Estatal felicita a una empleada de la Administración de Finanzas de Cuidados Médicos de los EE.UU. por su trabajo, y le pregunta que si alguna vez ha estado interesada en dejar el servicio Federal. La empleada le explica al oficial del Departamento de Salud Estatal que ella está muy contenta con su trabajo en la Administración de Finanzas de Cuidados Médicos, y que no está interesada en otro empleo. Le agradece sus felicitaciones sobre su trabajo, y añade que recordará su interés si alguna vez decide dejar el Gobierno. La empleada ha rechazado la oferta de empleo no solicitada, y no ha comenzado a buscar empleo.

Ejemplo 2: La empleada en el ejemplo anterior responde diciendo que no puede discutir un futuro empleo mientras esté trabajando en un proyecto que afecta los fondos que se le proporcionan al Departamento de Salud Estatal, pero que desearía discutir un empleo con éste cuando el proyecto termine. Debido a que la empleada meramente ha pospuesto las discusiones de empleo hasta un futuro predecible, ella ya ha comenzado a buscar empleo con el Departamento de Salud Estatal.

Ejemplo 3: Un empleado de la Agencia de Auditoría de Contratos de Defensa (DCAA) está auditando las cuentas administrativas de un contratista del Ejército. Mientras está en la sede del contratista, el jefe de la división de contabilidad del contratista le dice al empleado que su división está pensando contratar

otro contador, y le pregunta al empleado que si estaría interesado en dejar su empleo actual. El empleado dice que está interesado en saber de qué tipo de trabajo se trata. Discuten los deberes del cargo que la división de contabilidad desea llenar, y las calificaciones del empleado de la DCAA. No discuten el sueldo. El jefe de la división le explica que él todavía no ha recibido autorización para llenar el cargo en particular, y que le avisará al empleado cuando obtenga la aprobación necesaria para contratar a alguien para el cargo. El empleado y el oficial del contratista han llevado a cabo negociaciones sobre un posible empleo. El empleado ha comenzado a buscar empleo con el contratista del Ejército.

Ejemplo 4: Un empleado de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional que está ayudando a preparar las normas de seguridad que van a ser aplicadas a la industria textil, ha enviado por correo su curriculum vitae a 25 fabricantes de textiles. El todavía no ha comenzado a buscar empleo con ninguno de los 25 fabricantes. Si él recibe una respuesta de uno de los fabricantes que ha recibido su curriculum vitae, indicando un interés en discutir un empleo, el empleado ha comenzado a buscar empleo con la empresa que le ha respondido.

Ejemplo 5: Un empleado especial del Gobierno de la Corporación Federal de Seguros de Depósitos ha ocupado un cargo en un comité asesor que se ha formado para el propósito de revisar las reglas que aplican a todos los bancos miembros de la Corporación. Ella envía una carta no solicitada a un banco miembro, ofreciéndole sus servicios como consultora por contrato. Ella no ha comenzado a buscar empleo con el banco hasta que reciba alguna respuesta indicando un interés en discutir su propuesta de empleo. Una carta que meramente accuse recibo de la propuesta no es una indicación de interés en discusiones sobre un empleo.

Ejemplo 6: Una geóloga empleada del Servicio Geológico de los EE.UU. ha estado trabajando como miembro de un equipo que está preparando una demanda del Gobierno de los EE.UU. contra seis compañías petroleras. La geóloga le envía su curriculum vitae a una compañía petrolera que es la parte demandada en un juicio interpuesto por el Gobierno. La geóloga ha comenzado a buscar empleo con dicha compañía petrolera, y continuará buscando empleo por dos meses a partir de la fecha en que envió su curriculum vitae. Sin embargo, si ella retira su solicitud de empleo, o en el período de dos meses se le notifica que su solicitud ha sido rechazada, ya no estará buscando empleo con la compañía petrolera a partir de la fecha en que ella retire su solicitud, o en que reciba dicha notificación.

(c) Patrono en perspectiva significa cualquier persona con la cual el empleado busca empleo. Cuando el empleado mismo ha hecho contactos que constituyen búsqueda de empleo, o cuando los ha hecho a través de un agente u otro intermediario, el término patrono en perspectiva incluye:

(1) Una persona que use a dicho agente u otro intermediario con el propósito de buscar establecer una relación de empleo con el empleado, si el agente le identifica el patrono en perspectiva al empleado; y

(2) Una persona con la que el agente u otro intermediario del empleado ha hecho contacto con el propósito de buscar establecer una relación de empleo, si el agente le identifica el patrono en perspectiva al empleado.

Ejemplo 1: Una empleada de la Administración Federal de Aviación tiene responsabilidad total por las inspecciones de seguridad de los aeropuertos en un área de tres estados. Ha contratado a una agencia de



empleo para que la ayude a encontrar otro trabajo. La agencia de empleos le acaba de informar a la empleada de la Administración Federal de Aviación que le ha dado su curriculum vitae a las autoridades de dos aeropuertos en su jurisdicción, y que ha tenido discusiones prometedoras con ellas. Aun cuando la empleada no ha tenido personalmente discusiones sobre empleo con las autoridades de ninguno de los dos aeropuertos, la autoridad de cada aeropuerto es un patrono en perspectiva. Ella comenzó a buscar empleo con cada uno al saber su identidad y que se les ha dado su curriculum vitae.

(d) Efecto directo y predecible y materia particular tienen los significados respectivos que se estipulan en la sección 2635.402(b)(1) y (3).

#### **Sección 2635.604 Descalificación mientras se busca empleo.**

(a) Obligación de descalificarse. A menos que la participación del empleado se autorice de acuerdo con la sección 2635.605, el empleado no participará en una materia particular que, según su conocimiento, tenga un efecto directo y predecible sobre los intereses financieros de un patrono en perspectiva con quien haya estado buscando empleo según el significado de la sección 2635.603(b). La descalificación se cumple con no participar en la materia particular.

(b) Notificación. El empleado que se dé cuenta de la necesidad de descalificarse a sí mismo de participar en una materia particular a la cual ha sido asignado, deberá notificárselo a la persona responsable de asignarle el trabajo. El empleado que sea responsable de asignarse su propio trabajo deberá tomar los pasos que sean necesarios para garantizar que no participe en la materia de la cual está descalificado. El empleado o un supervisor le dará a sus compañeros de trabajo notificación por escrito u oral sobre la descalificación del empleado, para asegurar que el empleado no participe en una materia de la cual ha sido descalificado.

(c) Documentación. El empleado no tiene que presentar una declaración escrita descalificándose, a menos que la parte 2634 de este capítulo le exija que presente prueba escrita de que cumple con el acuerdo de ética que tenga con la Oficina de Ética del Gobierno, o que un funcionario de ética o la persona responsable de asignarle el trabajo le exija que presente una declaración escrita descalificándose. Sin embargo, un empleado podrá escoger dejar constancia de sus acciones proporcionándole una notificación por escrito a un supervisor o a otro oficial que corresponda.

Ejemplo 1: Un empleado del Departamento de Asuntos de Veteranos (VA) está participando en la auditoría de un contrato para dar servicios de apoyo a un laboratorio. Antes de enviar su curriculum vitae a un laboratorio del cual es un subcontratista conforme al contrato con el VA, el empleado debe descalificarse a sí mismo de participar en la auditoría. Debido a que no puede retirarse de participar en la auditoría del contrato sin la aprobación de su supervisor, él debe revelar sus intenciones a su supervisor, para que este pueda hacer los ajustes correspondientes en las asignaciones de trabajo.

Ejemplo 2: Una compañía de productos farmacéuticos se comunica por escrito con un empleado de la Administración de Alimentos y Drogas (FDA) sobre un posible empleo con la compañía. El empleado en cuestión está probando una droga para la cual la compañía de productos farmacéuticos está buscando la aprobación de la FDA. Antes de dar una respuesta que no sea un rechazo, el empleado debe descalificarse

a sí mismo de seguir participando en las pruebas. Con pedirle a su colega que se encargue de sus responsabilidades en las pruebas, si tiene autoridad para hacerlo, ya ha cumplido con su descalificación al transferirle el trabajo a dicho compañero de trabajo. Sin embargo, para garantizar que su colega y otros con los cuales ha estado trabajando en las recomendaciones, no busquen su consejo sobre las pruebas ni lo hagan participar de ninguna otra forma en la materia, puede ser necesario que él le avise a dichos individuos sobre su descalificación.

Ejemplo 3: El Asesor Legal de una agencia reguladora desea sostener discusiones sobre un posible empleo como asesor legal corporativo de una entidad regulada. Hay materias pendientes en la Oficina del Asesor Legal que afectan directamente los intereses financieros de la entidad regulada, pero al Asesor Legal no tiene que actuar en ninguna de dichas materias porque la autoridad de firmar en dicha clase particular de materias le ha sido delegada a un Subasesor Legal. Debido a que el Asesor Legal tiene la responsabilidad de asignar el trabajo de la Oficina del Asesor Legal, él puede, de hecho, cumplir con su descalificación, simplemente evitando participar en materias que afecten a la entidad regulada. Sin embargo, debido a que es posible que otros supongan que el Asesor Legal participa en todas las materias que se dilucidan en la Oficina del Asesor Legal, lo mejor sería que él presente una declaración escrita de descalificación a los Comisionados de la agencia reguladora y que les proporcione a sus subalternos una notificación escrita sobre su descalificación, o el oficial de ética de la agencia o los Comisionados pueden pedirle específicamente que presente una declaración de descalificación por escrito.

Ejemplo 4: Una científica está empleada en la Fundación Nacional de Ciencias (NSF) como empleada especial del Gobierno, como miembro de un panel que revisa las solicitudes de subsidios para proporcionar fondos de investigación sobre el deterioro de la capa de ozono. Ella está discutiendo un posible empleo como miembro del cuerpo de profesores de una unidad que hace varios años recibió un subsidio de la NSF para estudiar el efecto de los fluorocarbonos, pero que no tiene pendiente solicitud alguna de subsidio. La empleada no tiene que tomar ninguna medida para descalificarse, siempre y cuando que la universidad no presente una nueva solicitud para una revisión por parte del panel.

(d) Determinación de la agencia de que hay un conflicto sustancial. Cuando la agencia determina que la acción de un empleado de buscar empleo con una persona en particular requiere su descalificación de materias que son tan centrales o críticas en el desempeño de sus deberes oficiales que la capacidad del empleado de desempeñar los deberes de su cargo se vería materialmente perjudicada, la agencia podrá permitirle al empleado que tome vacaciones anuales o licencia sin sueldo para buscar empleo, o podrá tomar cualquier otra medida administrativa que corresponda.

### **Sección 2635.605 Renuncia o autorización para permitir la participación del empleado mientras busca empleo.**

(a) Renuncia. Cuando según lo define la sección 2635.603(b)(1)(i), un empleado participa en discusiones que constituyen negociaciones de empleo para los fines de la sección 208(a), Título 18 del Código de Los EE.UU., el empleado puede participar en una materia particular que tenga un efecto directo y predecible en los intereses financieros de un patrono en perspectiva, sólo después de recibir una renuncia escrita expedida conforme a la autoridad de la sección 208(b)(1) ó (b)(3) del Título 18 del Código de los EE.UU. Estas renunciaciones se describen en la sección 2635.402(d).

Ejemplo 1: Una empleada del Departamento de Agricultura ha tenido dos conversaciones telefónicas con un cultivador de naranjas sobre un posible empleo. Han discutido las calificaciones de la empleada para un cargo particular con el cultivador de naranjas, pero todavía no han discutido el sueldo ni otros términos específicos de empleo. Según el significado de la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU. y la sección 2635.603(b)(1)(i), la empleada está negociando un empleo. A falta de una renuncia por escrito expedida conforme a la sección 208(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., ella no puede tomar ninguna acción oficial sobre una queja que un competidor ha presentado, alegando que el cultivador de naranjas ha embarcado naranjas en violación de las cuotas aplicables.

(b) Autorización del designado de la agencia. Cuando un empleado esté buscando empleo conforme al significado de la sección 2635.603(b)(1)(ii) ó (iii), una persona razonable podría cuestionar su imparcialidad si él participara en una materia particular que tenga un efecto directo y predecible sobre los intereses financieros de cualquier patrono en perspectiva. El empleado puede participar en dichas materias sólo cuando el designado de la agencia haya autorizado su participación de acuerdo con las normas estipuladas en la sección 2635.502(d).

Ejemplo 1: En el mes pasado, una empleada del Departamento de Educación envió su curriculum vitae a una universidad. Ella está, por lo tanto, buscando empleo con la universidad según el significado de la sección 2635.603(b)(1)(ii), aun cuando no haya recibido respuesta. A falta de una autorización específica por parte del designado de la agencia de acuerdo con la sección 2635.502(d), ella no puede participar en una asignación de trabajo para revisar una solicitud de subsidio que esta universidad ha presentado.

### **Sección 2635.606 Descalificación en base a un arreglo de un empleo en perspectiva, o después de las negociaciones de empleo.**

(a) Empleo o arreglo de empleo. A un empleado se le descalificará de tomar acción oficial en una materia particular que tenga un efecto directo y predecible sobre los intereses financieros de la persona que lo emplea, o con quien ha hecho un arreglo para un futuro empleo, a menos que se le autorice a participar mediante una renuncia por escrito expedida conforme a la autoridad de la sección 208(b)(1) del Título 18 del Código de los EE.UU., ó (b)(3). Estas renunciaciones se describen en la sección 2635.402(d).

Ejemplo 1: Un oficial militar ha aceptado un trabajo con un contratista de defensa que comenzará en seis meses, después de que se jubile del servicio militar. Durante el período que él permanezca con el Gobierno, el oficial no podrá participar en la administración de un contrato con dicho contratista particular de defensa, a menos que haya recibido una renuncia escrita conforme a la autoridad de la sección 208(b)(1) del Título 18 del Código de los EE.UU.

Ejemplo 2: A una contadora le acaban de ofrecer un trabajo con el Contralor de la Moneda (COC), con un nombramiento limitado de dos años. Su patrono de la empresa privada, una compañía grande, considera que el trabajo mejorará su pericia, y ha convenido en darle una licencia sin sueldo de dos años, después de los cuales ella ha convenido en regresar a trabajar para la compañía. Durante el período de dos años en que ella va a ser empleada del COC, la contadora tendrá un arreglo para su futuro empleo con la compañía, que exigirá que se le descalifique de participar en cualquier materia particular que tenga un efecto directo y predecible sobre los intereses financieros de la compañía.

(b) Ofertas rechazadas, o que no se han hecho. Para el propósito de la sección 2635.502(c), el designado de la agencia podrá, según sea el caso, determinar que un empleado que no está cubierto por el párrafo anterior y que ha buscado pero ya no busca empleo, deberá estar sujeto, no obstante, a un período de descalificación al concluir sus negociaciones de empleo. Dicha determinación deberá basarse en una consideración de todos los factores relevantes, incluso los listados de la sección 2635.502(d), y una determinación de la preocupación de que una persona razonable pudiera cuestionar la integridad del proceso de la toma de decisiones por parte de la agencia pesa más que el interés del Gobierno en la participación del empleado en la materia particular.

Ejemplo 1: A una empleada de la Comisión de Valores y Cambio se le había relevado de la responsabilidad de una investigación de un corredor/distribuidor mientras buscaba empleo con la firma de abogados que representa al corredor/distribuidor en esta materia. La firma no le ofreció el cargo que ella buscaba como socia. Aun cuando ella ya no esté buscando empleo con la firma, se le puede continuar descalificando de participar en la investigación en base a una determinación que haga el designado de la agencia de que en vista de lo que sucedió con sus negociaciones de empleo, la preocupación de que una persona razonable pudiera cuestionar si ella puede actuar imparcialmente o no en la materia, sobrepasa el interés del Gobierno en su participación.

## **SUBPARTE G - USO INDEBIDO DE UN CARGO OFICIAL**

### **Sección 2635.701 Reseña.**

Esta subparte contiene disposiciones relativas al uso debido del tiempo y autoridad oficiales, y de la información y los recursos a los cuales el empleado tiene acceso debido a su empleo Federal. Esta subparte estipula las normas relativas a:

- (a) El uso de un cargo oficial para ganancia particular;
- (b) El uso de información que no es pública;
- (c) El uso de la propiedad del Gobierno; y
- (d) El uso del tiempo oficial.

### **Sección 2635.702 El uso de un cargo oficial para ganancia particular.**

Un empleado no deberá usar su cargo público para su propia ganancia particular; ni para endosar ningún producto, servicio, o empresa; ni para la ganancia particular de amigos, parientes, o personas con las cuales el empleado esté afiliado en calidad no gubernamental, incluso con organizaciones no lucrativas de las cuales el empleado sea un oficial o miembro, y con personas con las que el empleado tenga o busque empleo o relaciones de negocios. Las prohibiciones específicas que se estipulan en los párrafos del (a) hasta el (d) de esta sección aplican a esta norma general, pero no tienen la intención de ser exclusivas ni de limitar la aplicación de esta sección.

- (a) **Inducción o coacción de beneficios.** Un empleado no deberá usar ni permitir el uso de su cargo o título en el Gobierno de los EE.UU., ni ninguna autoridad asociada con su cargo público, de manera que coaccione o induzca a otra persona, incluso a un subalterno, a proporcionar ningún beneficio financiero o de otra clase para sí mismo o para sus amigos, parientes, o personas con las cuales el empleado esté afiliado en calidad no gubernamental.

**Ejemplo 1:** Luego de ofrecerle a un pariente que atendería su queja de consumidor sobre un artefacto casero, un empleado de la Comisión de Valores y Cambio (SEC) llamó al asesor legal del fabricante, y al discutir el problema, dijo que trabajaba con la SEC y que era responsable de revisar los casos que se presentaban contra su compañía. El empleado violó la prohibición de usar un cargo público para ganancia particular invocando su autoridad oficial, en un intento por influenciar una acción para beneficiar a su pariente.

**Ejemplo 2:** Un amigo le pidió a una empleada del Departamento de Comercio que averiguara por qué otra oficina dentro del Departamento de Comercio todavía no le había concedido a su firma una licencia de exportación. En una reunión a nivel de jefes de departamento, la empleada trajo al tapete como materia de consulta oficial la demora en la aprobación de la licencia en particular, y preguntó por qué todavía

no se había expedido. La empleada usó su cargo público en un intento por beneficiar a su amigo y, al actuar como el agente de su amigo para el propósito de adelantar la aprobación del Departamento de Comercio de la licencia de exportación, puede también haber violado la parte 205 del Título 18 del Código de los EE.UU.

(b) Apariencia de aprobación gubernamental. Con excepción de lo que de otra forma se dispone en esta parte, un empleado no deberá usar ni permitir que se use su cargo o título en el Gobierno, ni ninguna autoridad asociada con su cargo público de manera que pueda interpretarse razonablemente que implique que su agencia o que el Gobierno aprueba o patrocina sus actividades personales, o las de alguna otra persona. Al enseñar, hablar, o escribir en calidad personal, el empleado puede referirse a su título o cargo oficial sólo según lo permite la sección 2635.807(b). Puede firmar una carta de recomendación utilizando su título oficial sólo en respuesta a una solicitud de recomendación de empleo o referencia sobre una persona en base a su conocimiento personal de la capacidad o carácter de un individuo a quien haya tratado durante el curso de su empleo Federal, o a quien esté recomendando para un empleo Federal.

Ejemplo 1: Un empleado del Departamento de Tesorería a quien se le pide que dé una carta de recomendación para un ex-subalterno de su despacho puede dar la recomendación utilizando papel oficial de correspondencia, y puede firmar la carta utilizando su título oficial. Sin embargo, si la solicitud es para que recomiende a un amigo personal a quien no ha tratado en el Gobierno, el empleado no deberá usar papel oficial de correspondencia, ni firmar la carta de recomendación utilizando su título oficial, a menos que la recomendación sea para un empleo Federal. Al escribir la carta de recomendación para su amigo personal, el empleado sí puede referirse a su cargo oficial en el texto de la carta.

(c) Patrocinio. Un empleado no deberá usar ni permitir que se use su cargo o título en el Gobierno, ni ninguna autoridad asociada con su cargo público para patrocinar ningún producto, servicio, o empresa, excepto:

- (1) Para fomentar la autoridad legal de promover productos, servicios, o empresas; ó
- (2) Como resultado de documentación para cumplir los requisitos o las normas de una agencia, o como resultado del reconocimiento de un logro, que se concede mediante un programa de reconocimiento de logros de una agencia, en apoyo de la misión de dicha agencia.

Ejemplo 1: Un Comisionado de la Comisión de Seguridad de los Productos del Consumidor (CPSC) no puede aparecer en un comercial de televisión patrocinando un artefacto eléctrico producido por un patrono anterior suyo, diciendo que la CPSC ha encontrado que es seguro para uso residencial.

Ejemplo 2: Una compañía estadounidense de telecomunicaciones le pide a un oficial del Servicio Comercial Extranjero del Departamento de Comercio de los EE.UU. que se reúna con representantes del Gobierno de España, que está en el proceso de obtener servicios y equipo de telecomunicaciones. La compañía está licitando contra cinco compañías europeas y, según las leyes, la misión del Departamento de Comercio incluye ayudar a las actividades de exportación de compañías estadounidenses. El oficial del Servicio Comercial Extranjero de los EE.UU. puede reunirse con los funcionarios españoles como parte de sus deberes oficiales, y explicarles las ventajas de hacer compras a la compañía estadounidense.

Ejemplo 3: El Administrador de la Agencia de Protección Ambiental puede firmarle una carta a una compañía petrolera indicando que sus operaciones de refinería cumplen con las normas Federales sobre la calidad del aire, aun cuando él sepa que la compañía ha exhibido regularmente cartas de este tipo en comerciales de televisión llamándose a sí misma "protectora del ambiente para las generaciones futuras".

Ejemplo 4: Un Asistente del Procurador General de los EE.UU. no podrá usar su título oficial ni referirse a su cargo en el Gobierno de los EE.UU. en una recomendación que aparece en el forro de una novela sobre el crimen organizado, escrita por un autor cuyo trabajo él admira. Tampoco puede hacerlo en una crítica del libro que se publique en un periódico.

(d) El desempeño de los deberes oficiales que afecte a un interés particular. Para asegurar que el desempeño de sus deberes oficiales no dé la apariencia de que usa un cargo público para ganancia particular, ni que da trato preferencial, un empleado cuyos deberes puedan afectar los intereses financieros de un amigo, pariente, o persona con quien él esté afiliado en calidad no gubernamental, deberá cumplir los requisitos aplicables de la sección 2635.502.

(e) Uso de los términos protocolares y de rango. Nada en esta sección le prohíbe a un empleado a quien ordinariamente se le llama usando un término general, tal como "el Honorable", o con un término de jerarquía, tal como uno de rango militar o de embajador, que use dicho término en conexión con una actividad personal.

### **Sección 2635.703 Uso de información no pública.**

(a) Prohibición. Un empleado no deberá participar en una transacción financiera utilizando información que no es pública, ni permitir el uso impropio de información que no es pública en beneficio de sus propios intereses particulares ni los de otra persona, ya sea mediante consejo o recomendación, o para saber información que no debe divulgarse.

(b) Definición de información que no es pública. Para los propósitos de esta sección, información que no es pública es información que el empleado obtiene por razón de su empleo Federal y que él sabe o que debe razonablemente saber que no debe ponerse a disposición del público en general. Incluye información que él sabe, o que debe razonablemente saber:

(1) Que está regularmente exenta de ser divulgada conforme a la parte 552, Título 5, del Código de los EE.UU., o que por ley, Orden Ejecutiva o reglamento está protegida de ser divulgada de cualquier otra forma;

(2) Que una agencia ha designado como confidencial; ó

(3) Que, en efecto, no se ha diseminado al público en general y que no se debe poner a disposición del público a solicitud del mismo.

Ejemplo 1: Una empleada de la Armada de los EE.UU. se entera durante el curso de su trabajo que a una pequeña compañía se le va adjudicar un contrato de la Armada por equipo de pruebas eléctricas. Ella no

podrá tomar acción para comprar acciones de dicha compañía o de sus suplidores, ni tampoco deberá aconsejarle a sus amigos o parientes que lo hagan hasta después de que se anuncie la adjudicación del contrato al público. Una acción semejante de su parte puede violar las leyes Federales sobre valores, al igual que esta sección.

Ejemplo 2: Un empleado de la Administración de Servicios Generales que participa en la evaluación de propuestas para un contrato de construcción no podrá divulgarle a un amigo que está empleado en una compañía que también licita para el contrato, los términos de una propuesta de un competidor. Antes de la adjudicación del contrato, la información sobre una licitación o propuesta constituye información no pública que está específicamente protegida por la parte 423 del Título 41 del Código de los EE.UU.

Ejemplo 3: Un empleado es miembro de un equipo de selección de suplidores, que ha sido asignado para que revise las propuestas presentadas por varias compañías en respuesta a una solicitud de precios que ha hecho el Ejército de los EE.UU. Como miembro del equipo de evaluación, el empleado tiene acceso a información privilegiada sobre los métodos de producción de la Alpha Corporation, una de las campeas competidoras. El no puede usar dicha información para ayudar a Beta Company a preparar una propuesta con el objeto de que compita por un contrato de la Armada por piezas de repuesto. Los Reglamentos Federales de Adquisición, en las partes 3, 14, y 15 del Título 48 del Código de Reglamentos Federales, restringen la divulgación de información relativa a información de compras y contratación, y demás información sobre los contratistas, que debe ser protegida conforme a la parte 1905 del Título 18 del Código de los EE.UU. y la parte 423 del Título 41 del Código de los EE.UU.

Ejemplo 4: Un empleado de la Comisión Reguladora Nuclear inadvertidamente incluye un documento que está exento de divulgarse, en un grupo de documentos que se divulga en respuesta a una solicitud conforme a la Ley sobre Libertad de Información. Aunque el documento se use de forma impropia, su divulgación por parte del empleado no viola esta sección porque no fue divulgada a sabiendas sin autorización, con el propósito de tomar ventaja para un interés particular.

Ejemplo 5: Un empleado del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de los EE.UU. está participando activamente en las actividades de una organización cuyas metas son relativas a la protección del ambiente. El empleado no puede, a menos que así se lo permitan los procedimientos de la agencia, proporcionarle a la organización, ni a un reportero de periódicos, información no pública sobre los planes a largo plazo para la construcción de una represa en particular.

### **Sección 2635.704 Uso de la Propiedad del Gobierno.**

(a) Norma. Un empleado tiene el deber de proteger y conservar la propiedad del Gobierno, y no deberá usar, ni permitir que se use dicha propiedad, para propósitos que no sean los autorizados.

(b) Definiciones. Para los propósitos de esta sección:

(1) El término propiedad del Gobierno incluye cualquier forma de bienes inmuebles o muebles en los que el Gobierno tenga propiedad, arrendamiento, u otro interés de propiedad, al igual que cualquier derecho o interés intangible que se compre con fondos del Gobierno, incluso los servicios del personal de los



contratistas. El término incluye a los suministros de oficina de propiedad del Gobierno, su equipo de teléfonos y otro equipo y servicios de telecomunicaciones, sus correos, su capacidad de procesamiento automatizado de datos, sus archivos, y sus vehículos del Gobierno.

(2) Los propósitos autorizados son aquellos propósitos para los que la propiedad del Gobierno se pone a disposición de los miembros del público, o aquellos propósitos que se autorizan de acuerdo con las leyes o reglamentos.

Ejemplo 1: Según los reglamentos de la Administración de Servicios Generales en la sección 201-21.601 del Título 41 del Código de Reglamentos Federales, un empleado puede hacer una llamada personal de larga distancia y cargarla a su tarjeta personal de llamadas.

Ejemplo 2: Un empleado de la Comisión de Comercio de Mercaderías Futuras cuya computadora de su oficina le da acceso a un servicio comercial que le proporciona información a los inversionistas, no deber usar dicho servicio para hacer investigaciones sobre inversiones personales.

Ejemplo 3: De acuerdo con el capítulo 252 del Manual Federal de Personal, una abogada que sea empleada del Departamento de Justicia podrá usar la procesadora de palabras de su oficina y el equipo de fotocopia de la agencia para preparar un trabajo que presentará en una conferencia patrocinada por la asociación profesional de la cual ella es miembro.

### **Sección 2635.705 Uso del tiempo oficial.**

(a) El uso del tiempo propio de un empleado. A menos que la ley o los reglamentos autoricen que dicho tiempo se use para otros propósitos, un empleado deber usar el tiempo oficial en un esfuerzo honesto por cumplir con sus deberes oficiales. Un empleado que no esté sujeto a un sistema de vacaciones, incluso una persona nombrada por el Presidente de los EE.UU. que esté exenta conforme a la sección 6301(2) del Título 5 del Código de los EE.UU., tiene la obligación de hacer un esfuerzo honesto y emplear una proporción razonable de su tiempo desempeñando sus deberes oficiales.

Ejemplo 1: Una empleada de la Administración del Seguro Social de los EE.UU. puede usar tiempo oficial para participar en ciertas actividades representando al sindicato de empleados de la cual es miembro. Según la parte 7131, Título 5 del Código de los EE.UU., éste constituye un uso debido de su tiempo oficial, aunque no sea para desempeñar los deberes que se le han asignado como examinadora de reclamos de incapacitados.

Ejemplo 2: A un farmacéutico empleado por el Departamento de Asuntos de Veteranos se le ha concedido autorización para ausentarse del trabajo con el fin de que participe como orador en una conferencia sobre abuso de drogas que patrocina la asociación profesional a la cual pertenece. Aunque la ausencia autorizada que la agencia le ha concedido de acuerdo con las guías del capítulo 630 del Manual Federal de Personal le permite a un empleado que se ausente de sus deberes oficiales sin cargo a sus vacaciones anuales, dicha ausencia no es en tiempo oficial.

(b) Uso del tiempo de un subalterno. Un empleado no debe fomentar, darle órdenes, coaccionar, ni pedirle a un subalterno que use tiempo oficial para desempeñar actividades que no sean las que se le exigen en el desempeño de deberes oficiales, o que se le autoricen de acuerdo con una ley o reglamento.

Ejemplo 1: Un empleado del Departamento de Vivienda y Desarrollo Urbano no puede pedirle a su secretaria que le escriba a máquina su correspondencia personal durante horas de trabajo. Además, el dar órdenes o coaccionar a un subalterno para que desempeñe dichas actividades durante horas que no son de oficina constituye un uso impropio de un cargo público para ganancia particular, en violación de la sección 2635.702(a). Cuando el arreglo es enteramente voluntario y se le remunera debidamente, la secretaria puede mecanografiar la correspondencia en su casa en su propio tiempo. Sin embargo, cuando la remuneración no es adecuada, el arreglo podría constituir un regalo al superior, en violación de las normas de la subparte C de esta parte.

## **SUBPARTE H - ACTIVIDADES EXTERNAS**

### **Sección 2635.801    Reseña.**

(a) Esta subparte contiene disposiciones relativas al empleo externo, actividades externas, y obligaciones financieras personales de los empleados, adicionales a los principios y normas que se estipulan en otras subpartes de esta parte. Varias de estas disposiciones aplican a actividades externas con o sin remuneración.

(b) Un empleado que desea participar en un empleo externo u otras actividades externas deber cumplir con todas las disposiciones relevantes de esta subparte que incluyen, cuando sea aplicable:

(1) La prohibición de cualquier empleo externo o cualquier otra actividad externa que esté en conflicto con los deberes oficiales del empleado;

(2) Cualquier requisito específico de la agencia de obtener aprobación previa para un empleo o actividades externas;

(3) Las limitaciones que se le imponen a ciertas personas nombradas por el Presidente de los EE.UU. y otros empleados que no son de carrera, en cuanto a sus ingresos externos;

(4) Las limitaciones de servicios pagados y no pagados como testigo experto;

(5) Las limitaciones de la participación en organizaciones profesionales;

(6) Las limitaciones para enseñar, dar discursos, y escribir con o sin remuneración; y

(7) Las limitaciones sobre las actividades para coleccionar fondos.

(c) En su empleo y demás actividades externas, el empleado deber cumplir también con las disposiciones aplicables estipuladas en otras subpartes de esta parte, y en los reglamentos suplementarios de la agencia. Estos incluyen el principio de que un empleado debe esforzarse por evitar acciones que creen la apariencia de violar cualquiera de las normas éticas de esta parte, y la prohibición contra el uso de un cargo oficial para ganancia particular por parte de un empleado, o para la ganancia particular de cualquier persona con la cual él tenga relaciones de empleo o de negocios, o a la cual esté afiliado de otra forma en calidad no gubernamental.

(d) Además de las disposiciones de esta y de otras subpartes de esta parte, un empleado que desee participar en un empleo externo u otras actividades externas deber cumplir con las leyes y reglamentos aplicables. Las disposiciones legales relevantes, muchas de las cuales se enumeran en la subparte I de esta parte, pueden incluir:

(1) La sección 201(b) del Título 18 del Código de los EE.UU., que prohíbe que un oficial público busque, acepte, o convenga en recibir o aceptar nada de valor para ser influenciado en el desempeño de un acto oficial, o para ser inducido a que tome o que no tome una acción en violación de su deber oficial;

(2) La sección 201(c) del Título 18 del Código de los EE.UU., que prohíbe que un oficial público, a menos que así lo disponga la ley para el desempeño de su deber oficial, busque, acepte, o convenga en recibir o aceptar cualquier cosa de valor por o debido a un acto oficial;

(3) La sección 203(a) del Título 18 del Código de los EE.UU., que prohíbe que un oficial público busque, acepte, o convenga en recibir o aceptar remuneración por servicios de representación que él personalmente, u otra persona proporcione en relación con una materia particular de la que sea parte los Estados Unidos, o en la que tenga un interés directo y sustancial ante algún departamento, agencia, u otra entidad especificada. Esta ley contiene varias excepciones, así como normas para los empleados especiales del Gobierno, que limitan el alcance de esta restricción;

(4) La parte 205 del Título 18 del Código de los EE.UU., que le prohíbe a un empleado, con o sin remuneración, actuar como agente o abogado de alguien en un reclamo contra los Estados Unidos, o actuar como agente o abogado de cualquier persona ante cualquier departamento, agencia, u otra entidad especificada, en cualquier materia particular de la que sea parte los Estados Unidos, o que tenga un interés directo y sustancial. También prohíbe el recibo de cualquier gratificación, o cualquier parte de o interés en un reclamo contra los Estados Unidos, en pago por ayudar a la tramitación de dicho reclamo. Esta ley contiene varias excepciones, así como normas para empleados especiales del Gobierno, que limitan el alcance de la restricción;

(5) La parte 209 del Título 18 del Código de los EE.UU., que prohíbe que un empleado que no sea un empleado especial del Gobierno reciba salario o contribución alguna o suplemento del salario de cualquier fuente que no sea los Estados Unidos, como remuneración por servicios como empleado del Gobierno de los Estados Unidos. La ley contiene varias excepciones que limitan su aplicabilidad;

(6) La cláusula 8 de la sección 9 del artículo I de la Constitución de los Estados Unidos, que es la cláusula sobre emolumentos que prohíbe que quienquiera que ocupe un cargo remunerado de los Estados Unidos o un cargo de confianza de dicho país, acepte regalo, cargo, título, o emolumento alguno de un país extranjero, excepto como lo autoriza el Congreso de los EE.UU. Además, la parte 219 del Título 18 del Código de los EE.UU. generalmente le prohíbe a cualquier oficial público que sea o que actúe como un agente de un titular extranjero, incluso un gobierno, corporación, o persona extranjera, si al empleado se le exige que se registre como agente extranjero conforme a la parte 611, y partes subsiguientes del Título 22 del Código de los EE.UU.;

(7) La Ley Hatch, en sus partes de la 7321 a la 7328, Título 5, del Código de los EE.UU., que le prohíbe a la mayoría de los empleados que lleven a cabo ciertas actividades de partidos políticos, y le prohíbe a todos los empleados que interfieran en las elecciones y lleven a cabo actividades políticas en los lugares de trabajo Federales;

(8) La prohibición de percibir honorarios, que se estipula en el Apéndice del Título 5 del Código de los EE.UU. (la Ley de 1978 sobre Ética del Gobierno), que prohíbe que un empleado del Gobierno que no sea empleado especial del Gobierno, reciba remuneración alguna por aparecer, dar discursos, o escribir un artículo. Los reglamentos para su ejecución están contenidos en las secciones de la 2636.201 a la 2636.205 de este capítulo; y

(9) Las limitaciones que rigen sobre el empleo externo, Apéndice del Título 5 del Código de los EE.UU. (la Ley de 1978 sobre Ética del Gobierno), que le prohíbe a un empleado que no sea de carrera y que esté cubierto por esta ley, que reciba remuneración por actividades específicas, y que disponen que no deben permitir el uso de su nombre por parte de ninguna empresa u otra entidad que brinda servicios profesionales y que tenga una relación fiduciaria. Los reglamentos de ejecución están contenidos en las secciones de la 2636.305 a la 2636.307 de este capítulo.

### **Sección 2635.802 Empleo y actividades externas que causan conflicto.**

Un empleado no debe participar en empleos externos ni en ninguna actividad externa que esté en conflicto con sus deberes oficiales. Una actividad está en conflicto con los deberes oficiales de un empleado:

- (a) Si las leyes o los reglamentos suplementarios de una agencia lo prohíben; ó
- (b) Si, conforme a las normas que se estipulan en las secciones 2635.402 y 2635.502, es necesario descalificar al empleado de materias que son tan centrales o críticas para el desempeño de sus deberes oficiales, que perjudicarían materialmente la capacidad del empleado de desempeñar los deberes de su posición.

Se les advierte a los empleados que aun cuando esta sección no prohíbe una actividad externa, puede violar otros principios o normas que se estipulan en esta parte, o puede exigir que el empleado se descalifique a sí mismo de participar en ciertas materias particulares conforme a la subparte D, o a la subparte E de esta parte.

Ejemplo 1: Un empleado de la Agencia de Protección Ambiental acaba de ser ascendido. Su deber principal en su nuevo cargo es redactar los reglamentos sobre la disposición de los desperdicios peligrosos. El empleado no podrá continuar ocupando el cargo de presidente de una organización ambiental no lucrativa que da opiniones regularmente sobre dichos reglamentos. Su servicio como oficial exigiría que se le descalifique de los deberes críticos del desempeño de sus deberes oficiales con tanta frecuencia, que ello perjudicaría materialmente su capacidad de desempeñar los deberes de su cargo.

Ejemplo 2: A un empleado de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) cuya participación fue y se espera que sea nuevamente de mucha utilidad para formular nuevas normas de seguridad de la OSHA aplicables a los fabricantes que usan solventes químicos, se le ha ofrecido un contrato de consultoría para que asesore a una compañía afectada para que reestructure sus operaciones de fabricación de manera que cumpla con las normas de la OSHA. El empleado no debe hacer este arreglo de consultoría a pesar de consultaría aunque no esté trabajando en la actualidad con las normas de OSHA que afectan esta industria, y a pesar de que se espera que su contrato de consultoría termine antes de que él trabaje nuevamente con

dichas normas. Aun cuando el arreglo de consultoría no fuera una actividad que esté en conflicto según el significado de la sección 2635.802, crearía la apariencia de que el empleado ha usado su cargo oficial para obtener la oportunidad remunerada externa, y crearía la apariencia adicional de que está usando su cargo público para la ganancia particular del fabricante.

### **Sección 2635.803 Aprobación previa de un empleo externo y actividades externas.**

Cuando los reglamentos suplementarios de la agencia así lo exijan, un empleado deber obtener aprobación previa antes de participar en un empleo o actividades externas. Cuando se determine que ello es necesario o deseable para el propósito de administrar su programa de ética, una agencia podrá exigirle a los empleados, o a cualquier categoría de empleados, que obtenga aprobación previa antes de participar en tipos específicos de actividades externas, incluso en un empleo externo.

**Nota:** Cualquier requisito de obtener aprobación previa de empleo o actividades, contenido en cualquier reglamento, orden, instrucciones, u otro documento expedido por una agencia, y que haya comenzado a regir antes de la fecha en que comience a regir esta parte, constituir un requisito de aprobación previa para los propósitos de esta sección por un año después de la fecha en que se haga efectiva esta parte, o hasta que se expida un reglamento suplementario de una agencia, cualquiera de los dos que ocurra primero.

### **Sección 2635.804 Limitaciones sobre los ingresos devengados externamente, aplicables a ciertas personas nombradas por el Presidente de los EE.UU. y a otros empleados que no son de carrera.**

(a) Personas nombradas por el Presidente de los EE.UU. en cargos de tiempo completo que no son de carrera. Una persona nombrada por el Presidente de los EE.UU. a un cargo de tiempo completo que no es de carrera, no podrá recibir ingresos devengados externamente por razón de un empleo externo, ni por ninguna otra actividad externa que la persona lleve a cabo durante el curso de su nombramiento presidencial. Esta limitación no aplica a un ingreso devengado externamente por un empleo externo o por cualquier otra actividad externa que se lleve a cabo para satisfacer la obligación del empleado conforme a un contrato celebrado antes del 12 de abril de 1989.

(b) Empleados que no son de carrera y que están cubiertos por esta sección. Los empleados que no son de carrera y que están cubiertos por esta sección, según se define en la sección 2636.303(a) de este capítulo, no podrán en ningún año calendario recibir ingreso devengado externamente que pueda atribuírsele a dicho año calendario, y que sea de más del 15 por ciento de la tarifa anual del sueldo básico del nivel II del Escalafón Ejecutivo conforme a la parte 5313 del Título 5 del Código de los EE.UU., según rige desde el 1o. de enero de dicho año calendario. Los empleados deberán consultar los reglamentos que ponen en ejecución esta limitación, y que están contenidos en las secciones de la 2636.301 a la 2636.304 de este capítulo.

**Nota:** Además de la limitación del 15 por ciento sobre el ingreso devengado externamente, a los empleados que no son de carrera y que están cubiertos por esta sección se les prohíbe recibir remuneración alguna por practicar una profesión en la que existe una relación fiduciaria; afiliarse con o emplearse en una empresa u otra entidad que brinda servicios profesionales y en la que existe una relación fiduciaria; actuar como oficial o miembro de la Junta Directiva de cualquier asociación, compañía, u otra entidad; o

brindar enseñanza sin aprobación previa. Los reglamentos de ejecución aparecen en las secciones de la 2636.305 a la 2636.307 de este capítulo.

(c) Definiciones. Para los propósitos de esta sección:

(1) El término ingresos devengados externamente tiene el significado que se estipula en la sección 2636.303(b) de este capítulo, excepto que la sección 2636.303(b)(8) no aplica.

(2) El término persona nombrada por el Presidente de los EE.UU. a un cargo de tiempo completo que no es de carrera significa cualquier empleado nombrado por el Presidente de los EE.UU. a un cargo de tiempo completo según se describe desde la parte 5312 hasta la 5317 del Título 5 del Código de los EE.UU., o a un cargo que, por ley o como materia de práctica, se llena mediante un nombramiento hecho por el Presidente de los EE.UU., que no sea otro cargo que:

(i) Un cargo que se llene conforme a la autoridad de la parte 105 del Título 3 del Código de los EE.UU., ó a la sección 107(a) del Título 3 del Código de los EE.UU., para el cual la tarifa de sueldo básico es menos que la del grado GS-9, escalón 1, del Escalafón General;

(ii) Un cargo que esté ubicado en una unidad de operaciones de la Casa Blanca, y que se haya designado como no sujeto normalmente a cambio como resultado de una transición presidencial;

(iii) Un cargo en los servicios militares; ó

(iv) Un cargo que ocupe un miembro del servicio extranjero, y que no requiera el consejo ni el consentimiento del Senado.

Ejemplo 1: Un empleado de carrera del Departamento de Justicia, a quien se le ha trasladado temporalmente a un cargo en la Casa Blanca en el que debe formular políticas, y que ordinariamente lo ocupa un empleado que no es de carrera, no es una persona nombrada por el Presidente de los EE.UU. a un cargo de tiempo completo que no es de carrera.

Ejemplo 2: Un empleado de Departamento de Energía que ha sido nombrado conforme a la sección 213.3301 de este título a un cargo de la Lista C es una persona nombrada por la agencia y, por lo tanto, no es una persona nombrada por el Presidente a un cargo de tiempo completo que no es de carrera.

### **Sección 2635.805 Servicio como testigo experto.**

(a) Restricción. A menos que sea de parte de los Estados Unidos, un empleado no podrá servir de testigo experto, con o sin remuneración, en ninguna diligencia ante un juzgado o agencia de los Estados Unidos, de la cual los Estados Unidos sea parte, o tenga un interés directo y sustancial, a menos que la participación del empleado sea autorizada por la agencia conforme al párrafo (c) de esta sección. Con excepción de lo provisto en el párrafo (b) de esta sección, esta restricción deber aplicar a un empleado especial del Gobierno, sólo si ha participado como empleado en la diligencia particular, o en la materia particular que sea objeto de la diligencia.

(b) Restricción adicional aplicable a ciertos empleados especiales de Gobierno. (1) A menos que sea de parte de los Estados Unidos, además de la restricción descrita en el párrafo (a) de esta sección, el empleado especial del Gobierno descrito en el párrafo (b)(2) de esta sección no deber servir de testigo experto con o sin remuneración, en ninguna diligencia ante un juzgado o agencia de los Estados Unidos, de la cual su agencia sea parte, o tenga un interés directo y sustancial, a menos que la agencia autorice la participación del empleado conforme al párrafo (c) de esta sección.

(2) La restricción del párrafo (b)(1) de esta sección aplicará a un empleado especial del Gobierno que:

- (i) Sea nombrado por el Presidente de los EE.UU.;
- (ii) Trabaje en un comité establecido por ley; ó
- (iii) Haya trabajado o se espere que trabaje más de 60 días en un período de 365 días consecutivos.

(c) Autorización para actuar como testigo experto. Siempre y cuando que el testimonio de un empleado no resulte en una remuneración para que el empleado haga una presentación en violación de la sección 2636.201 de este capítulo, o que viole alguno de los principios o normas que se estipulan en esta parte, el oficial designado de ética de la agencia con la cual el empleado trabaje podrá autorizar que este proporcione el servicio de testigo experto que los párrafos (a) y (b) de esta sección prohíben de otra forma, cuando:

(1) Luego de consultar con la agencia que representa al Gobierno en la diligencia ó, si el Gobierno no es parte de la misma, con el Departamento de Justicia y la agencia que tenga el interés más directo y sustancial en la materia, el oficial designado de ética de la agencia determina que el servicio del empleado como testigo experto es de interés para el Gobierno; ó

(2) Cuando el oficial designado de ética de la agencia determina que la materia que es el tema del testimonio no guarda relación con los deberes oficiales del empleado según el significado que se estipula en la sección 2635.807(a)(2)(i).

(d) Nada en esta sección le prohíbe a un empleado servir como testigo de hecho cuando la autoridad correspondiente lo cite.

### **Sección 2635.806 Participación en asociaciones profesionales. [Reservado.]**

### **Sección 2635.807 Compromisos para enseñar, dar discursos, o escribir.**

(a) Remuneración por enseñar, dar discursos, o escribir. Con excepción de lo que permite el párrafo (a)(3) de la sección, un empleado, incluso un empleado especial del Gobierno de los EE.UU., no deber recibir remuneración de ninguna fuente más que del Gobierno de los EE.UU., por enseñar, dar discursos, o escribir, si ello se relaciona con los deberes oficiales del empleado.

(1) Relación con otras limitaciones sobre recibir remuneración. La prohibición de recibir remuneración que esta sección contiene es adicional a cualquier otra limitación sobre recibir remuneración que se estipula en este capítulo, incluso:



- (i) La prohibición de recibir honorarios como remuneración por hacer alguna presentación, dar discursos, o escribir artículos, que rige conforme a las secciones de la 2636.201 hasta la 2636.205 de este capítulo;
- (ii) El requisito que está contenido en la sección 2636.307 de este capítulo de que los empleados que no son de carrera, y que están cubiertos por este capítulo, deben obtener autorización con anticipación antes de enseñar devengando remuneración; y
- (iii) Las prohibiciones y limitaciones de la sección 2635.804 y de la sección 2636.304 de este capítulo sobre recibir ingresos devengados externamente que aplican a ciertas personas nombradas por el Presidente de los EE.UU. y a otros empleados que no son de carrera y que están cubiertos por esta ley.

Ejemplo 1: El encargado de una casa editora de una revista le ha pedido a un especialista de personal del Departamento de Trabajo que escriba un artículo sobre su pasatiempo de coleccionar puntas de lanza. Aun cuando la materia en cuestión no tiene relación con sus deberes oficiales, el empleado no puede aceptar la oferta de \$200 que le ha hecho la casa editora por el artículo. Debido a que la remuneración se le ha ofrecido por un artículo, su recibo violaría la prohibición de recibir honorarios que está contenida en las secciones de la 2636.201 a la 2636.205 de este capítulo.

(2) Definiciones. Para los propósitos de este párrafo:

(i) El enseñar, dar discursos, o escribir se relaciona con los deberes oficiales del empleado si:

(A) La actividad se lleva a cabo como parte de los deberes oficiales del empleado;

(B) Las circunstancias indican que la invitación para participar en la actividad se le ha hecho al empleado principalmente por causa de su cargo oficial en lugar de su experiencia en la materia particular en cuestión;

(C) La invitación para participar en la actividad, o la oferta de remuneración por la actividad se la hizo al empleado directa o indirectamente una persona que tiene intereses que pueden afectarse sustancialmente con el desempeño o no desempeño de los deberes oficiales del empleado;

(D) La información que se proporciona en la actividad trata sustancialmente sobre ideas o información oficial que no es pública, según se define en la sección 2635.703(b); ó

(E) Con excepción de lo provisto en el párrafo (a)(2)(i)(E)(4) de esta sección, el tema de la actividad trata en su parte significativa sobre:

(1) Cualquier materia que se le ha asignado al empleado en la actualidad, o que se le haya asignado al empleado durante el período anterior de un año;

(2) Cualquier política, programa, u operación de la agencia que se esté llevando a cabo en la actualidad, o que se haya anunciado; o

(3) En el caso de un empleado que no es de carrera según se define en la sección 2636.303(a) de este capítulo, el área, la industria, o el sector económico del tema general de la materia, que sea afectado primeramente por los programas y operaciones de su agencia.

(4) Las restricciones de los párrafos (a)(2)(i)(E)(2) y (3) de esta sección no aplican a los empleados especiales del Gobierno de los EE.UU. La restricción del párrafo (a)(2)(i)(E)(1) de esta sección aplica sólo durante el nombramiento actual de un empleado especial del Gobierno; excepto que si el empleado especial del Gobierno no ha trabajado ni se espera que trabaje por más de 60 días durante el primer año, o en cualquier período subsiguiente de un año a partir de dicho nombramiento, la restricción aplica sólo a las materias particulares en las que participen partes específicas, en las que el empleado especial del Gobierno ha participado o está participando personalmente y sustancialmente.

**Nota:** La sección 2635.807(a)(2)(i)(E) no evita que un empleado, que no sea otro que un empleado que no es de carrera y está cubierto por esta sección, reciba remuneración por enseñar, decir discursos, o escribir sobre un tema que esté dentro de la disciplina o área inherente de experiencia del empleado, en base a su educación o experiencia, aunque dicha enseñanza, discurso, o escrito trate generalmente de un tema que esté dentro de las áreas de responsabilidad de la agencia.

Ejemplo 1: El Director de la División de Ejecutiva de la Comisión de la Bolsa de Mercaderías Futuras tiene gran interés en coleccionar estampillas, y por muchos años ha estado desarrollando su propia colección, y estudiando este campo en general. Una sociedad internacional de filatelistas le pide que dé una serie de cuatro charlas sobre cómo evaluar las estampillas de los EE.UU. Debido a que el tema no tiene que ver con sus deberes oficiales, el Director puede aceptar remuneración por la serie de charlas. Sin embargo, no podrá aceptar una invitación similar de un corredor de mercaderías.

Ejemplo 2: A una científica de los Institutos Nacionales de Salud (NIH), cuya área principal de investigación del Gobierno es la base molecular del desarrollo del cáncer, no se le pudo remunerar por escribir un libro que enfoca específicamente la investigación que ella lleva a cabo en su trabajo con los Institutos, y que por lo tanto trata sobre sus deberes oficiales. Sin embargo, esta científica puede recibir remuneración por escribir o editar un libro de texto sobre el tratamiento de todos los cánceres, siempre y cuando que el libro no enfoque las investigaciones recientes que los NIH llevan a cabo, sino que transmita conocimientos científicos tomados de la comunidad científica en general. El libro puede incluir un capítulo, entre muchos otros capítulos, que trate sobre la base molecular del desarrollo del cáncer. Además, el libro puede contener discusiones breves de los adelantos recientes para el tratamiento del cáncer, aunque algunos de dichos adelantos se deriven de la investigación de los NIH, siempre y cuando que estén a la disposición del público.

Ejemplo 3: Un empleado de la Administración Nacional de Seguridad del Tránsito Terrestre de los EE.UU. (NHTSA) ha preparado, en su propio tiempo, una guía de compra de automóviles seguros para los consumidores, enfocando las estadísticas sobre resistencia de los automóviles a las colisiones que la NHTSA ha compilado y ha puesto a disposición del público. No debe recibir regalías, ni ninguna otra forma de remuneración por dicha guía. En su parte significativa, la guía trata sobre los programas u operaciones de la NHTSA, y por lo tanto, está relacionada con los deberes oficiales del empleado. Por otra parte, el empleado puede recibir regalías por la venta de una guía para los consumidores, sobre el precio de los

automóviles usados, aun cuando contenga una discusión breve e incidental de las normas de seguridad de automóviles que la NHTSA ha desarrollado.

Ejemplo 4: Un empleado de la Comisión de Valores y de Cambio (SEC) no debe recibir remuneración por un libro que trata específicamente sobre la regulación de la industria de los valores en los Estados Unidos, ya que dicho tema trata sobre los programas y operaciones reguladoras de la SEC. Sin embargo, un empleado puede escribir un libro sobre las ventajas de invertir en varios tipos de valores, siempre y cuando que el libro contenga sólo una discusión incidental sobre cualquier programa u operación de la SEC.

Ejemplo 5: Un empleado del Departamento de Comercio, que trabaja en la oficina de relaciones laborales de dicho Departamento, es un experto reconocido en el campo de las relaciones obrero-patronales Federales, y participa en las negociaciones del Departamento con los sindicatos de empleados. El empleado puede recibir remuneración de un instituto particular de adiestramiento, para una serie de charlas que describan las decisiones de la Autoridad Federal de Relaciones Laborales (FLRA) sobre prácticas laborales injustas, siempre y cuando que sus charlas no contengan ninguna discusión significativa de casos de relaciones laborales que el Departamento de Comercio ha manejado. Las decisiones de la Autoridad de Relaciones Laborales sobre las prácticas laborales injustas no son un programa específico ni una operación del Departamento de Comercio, y por lo tanto no tienen relación con los deberes oficiales del empleado. Sin embargo, un empleado de la FLRA no puede dar las mismas presentaciones a cambio de remuneración.

Ejemplo 6: Un analista de programas que está empleado en la Agencia de Protección Ambiental (EPA) puede recibir regalías y demás compensación por un libro sobre la historia del movimiento ambiental en los Estados Unidos, aún cuando contenga referencias breves sobre la creación y responsabilidades de la EPA. Sin embargo, un empleado de la EPA que no es de carrera y que esté cubierto por esta sección no puede recibir compensación por escribir el mismo libro, porque trata sobre la misma materia en general que está afectada por los programas y operaciones de la EPA. Ninguno de estos empleados debe recibir remuneración por escribir un libro que enfoque los reglamentos específicos de la EPA, o sus programas y operaciones.

Ejemplo 7: A un abogado que ejerza su práctica particular se le ha nombrado por un año como empleado especial del Gobierno para que trabaje en un comité asesor que ha sido nombrado para el propósito de hacer encuestas y recomendar la modificación de los reglamentos de compras y contratación que no fomentan la participación de los pequeños negocios para que compitan por contratos del Gobierno. Debido a que no se espera que el servicio conforme a dicho nombramiento sea de más de 60 días, el abogado puede aceptar remuneración por un artículo sobre los efectos anticompetitivos de ciertos requisitos reglamentarios de certificación, aun cuando el comité asesor esté revisando dichos reglamentos. Los reglamentos que enfocan las deliberaciones del comité asesor no son materia particular en la que participan partes específicas. Debido a que la información no es pública, él no debería, sin embargo, aceptar remuneración por un artículo en el que se hace un recuento de las deliberaciones del comité asesor que tuvieron lugar en una reunión cerrada al público para discutir información privilegiada que un negocio pequeño proporciona.

Ejemplo 8: La Fundación Nacional de Ciencias ha empleado a una bióloga experta en vida marina por más de 60 días durante un año como empleada especial del Gobierno para ayudar a desarrollar un programa de la Fundación para el estudio de los arrecifes de coral. La bióloga puede continuar recibiendo remuneración por dar discursos, enseñar y escribir sobre la vida marina en general, y específicamente sobre los

arrecifes de coral. Sin embargo, durante el período de su nombramiento como empleada especial del Gobierno, ella no podrá recibir remuneración por un artículo sobre el Programa de la Fundación que ella esté ayudando a desarrollar. Sólo esto último tendría que ver con la materia a la que se asigna un empleado especial del Gobierno.

Ejemplo 9: A una experta sobre transacciones bancarias internacionales se le ha nombrado por un año como empleada especial del Gobierno para que ayude, por parte del Gobierno, a analizar las pruebas en un juicio por fraude que el Gobierno ha instaurado contra los propietarios de una asociación de ahorros y préstamos que ha fracasado. Se espera que el nombramiento dure menos de 60 días. No obstante, durante su nombramiento, la experta no podrá aceptar remuneración por un artículo sobre el juicio por fraude, aun cuando el artículo no revele información que no es pública. El juicio es una materia particular en la que participan partes específicas.

(ii) El término agencia tiene el significado que se estipula en la sección 2635.102(a), excepto que cualquier componente de un departamento designado como agencia separada conforme a la sección 2635.203(a), será considerado como una agencia separada.

(iii) El término remuneración incluye cualquier forma de pago, remuneración o ingresos, incluso regalías, que se den por o en conexión con las actividades del empleado para enseñar, dar discursos, o escribir. Esto incluye transporte, alojamiento y comidas, ya sea que se den en especie mediante la compra de un boleto, o que se paguen por adelantado o mediante reembolso después que se haya hecho el gasto, a menos que ello se acepte según una autoridad legal específica como la que estipula la parte 1353 del Título 31 del Código de los EE.UU., la parte 4111 del Título 5 del Código de los EE.UU., o la parte 7342 del mismo título, o alguna ley de un agencia sobre la aceptación de regalos. No incluye:

(A) Los artículos que una fuente ofrece, y que pudieran ser aceptados de una fuente prohibida conforme a la subparte B de esta parte;

(B) Las comidas u otros gastos incidentales de asistencia a un evento, tales como la renuncia a las cuotas de admisión, o los materiales que se proporcionan como parte del evento en el cual el empleado debe enseñar o dar el discurso; ó

(C) Las copias de los libros o publicaciones que contienen artículos, reimpressiones, cintas grabadas de discursos, y artículos similares que proporcionan un registro de la actividad en la que la persona en cuestión enseña, da el discurso, o escribe.

(iv) Recibir significa que de hecho el empleado recibe la remuneración, de manera que el empleado tiene el derecho de ejercer dominio y control de la remuneración y dirigir su uso subsiguiente. La remuneración que un empleado recibe incluye remuneración que:

(A) Se paga a otra persona, incluso a una organización de beneficencia, en base a la designación, recomendación, u otra especificación por parte del empleado; ó

(B) Se paga con el conocimiento y aceptación del empleado(a), a su padre o madre, hermano(a), esposo(a), hijo(a), o pariente que depende de él.

(v) El término materia particular en la que participan partes específicas tiene el significado que se estipula en la sección 2637.102(a)(7) de este capítulo.

(vi) El término participación personal y sustancial tiene el significado que se estipula en la sección 2635.402(b)(4).

(3) Excepción por enseñar ciertos cursos. Aunque la actividad tenga relación con sus deberes oficiales según los párrafos (a)(2)(i)(B) ó (E) de esta sección, un empleado puede aceptar remuneración por enseñar un curso en el que tenga que hacer múltiples presentaciones, si el curso se ofrece como parte de:

(i) El plan regular de estudios establecido de:

(A) Una institución de educación superior, tal como se define en la sección 1141(a) del Título 20 del Código de los EE.UU.;

(B) Una escuela primaria, según se define en la sección 2891(B) del Título 20 del Código de los EE.UU.;

ó

(C) Una escuela secundaria, según se define en la sección 2891(21) del Título 20 del Código de los EE.UU.;

ó

(ii) Un programa de educación o adiestramiento patrocinado y costado por el Gobierno Federal, o por un gobierno local o estatal, que no se ofrece en una entidad descrita en el párrafo (a)(3)(i) de esta sección.

Ejemplo 1: Un empleado de la Junta de Normas de Contabilidad de Costos que enseña un curso de contabilidad avanzada como parte del plan regular de estudios de una escuela de contabilidad de una universidad acreditada, puede recibir remuneración por enseñar el curso, aun cuando una porción sustancial del curso trate sobre los principios de contabilidad de costos aplicables a los contratos con el Gobierno de los EE.UU. Además, al recibir un salario u otra remuneración por enseñar este curso, no viola la prohibición de honorarios en cuanto a recibir remuneración por cualquier discurso, que imponen las secciones de la 2636.201 a la 2636.205 de este capítulo.

Ejemplo 2: Una abogada que es empleada de la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC) puede aceptar remuneración por enseñar un curso en una universidad estatal, sobre la ley Federal contra la discriminación en el empleo. La abogada no debe aceptar remuneración por enseñar el mismo seminario como parte de un programa de educación continua que su colegio de abogados patrocina, porque el tema del curso enfoca las operaciones o programas de la EEOC, y el patrocinador del curso no es una institución educativa acreditada.

Ejemplo 3: Una universidad privada invita a un empleado de la Fundación Nacional de Humanidades (NEH) para que enseñe un curso sobre las políticas del Gobierno en apoyo de los artistas, poetas, y escritores. Como

parte de sus deberes oficiales, el empleado administra un subsidio que la universidad ha recibido de la NEH. El empleado no deberá aceptar remuneración por enseñar el curso, porque la universidad tiene intereses que pueden verse sustancialmente afectados por el desempeño o no desempeño de los deberes del empleado. Asimismo, un empleado no debe recibir remuneración por ninguna enseñanza que imparta como parte de sus deberes oficiales, o en la que se use información que no es pública.

(b) Referencia al cargo oficial del empleado. Un empleado que enseñe, dé discursos, o escriba como empleo externo, o como una actividad externa no deberá usar, ni permitir que se use su título oficial ni cargo para identificarle en conexión con la actividad en la que enseña, da discursos, o escribe; ni para promover libro, seminario, curso, programa o actividad similar alguna, con excepción de que:

(1) Un empleado puede incluir o permitir la inclusión de su título o cargo como uno de varios detalles biográficos, cuando dicha información se dé para identificarle en conexión con la actividad en la que enseñe, dé discursos, o escriba, siempre y cuando que a su título o cargo no se le dé mayor prominencia que a otros detalles biográficos significativos:

(2) Un empleado puede usar, o permitir que se use, su título o cargo en conexión con un artículo que se publique en una revista científica o profesional, siempre y cuando que el título o cargo esté acompañado por una aclaración hecha de manera razonablemente prominente que sea satisfactoria para la agencia, declarando que las opiniones que expresa en el artículo no representan necesariamente las opiniones de la agencia, o de los Estados Unidos; y

(3) Un empleado a quien se le llame ordinariamente en términos generales como "el Honorable", o con un rango tal como un rango militar o de embajador, puede usar, o permitir que se use dicho término de protocolo o rango en conexión con sus actividades en las que enseñe, dé discursos, o escriba.

**Nota:** Algunas agencias pueden tener políticas que necesitan revisión, autorización, o aprobación anticipada por parte de la agencia de ciertos discursos, libros, artículos, o productos similares, para determinar si el producto contiene la debida renuncia de intereses o revela información que no es pública, o si cumple con lo que se estipula en esta sección.

Ejemplo 1: Una universidad local le pide a un meteorólogo empleado de la Administración Nacional Oceánica y Atmosférica (NOAA) que dicte un curso de postgrado sobre huracanes. La universidad puede incluir el título y cargo en el Gobierno del empleado, conjuntamente con otra información sobre su educación y empleos previos en los materiales del curso en donde se dan datos biográficos sobre todos los profesores que participan en el curso de postgrado. Sin embargo, su título o cargo no debe usarse para promover el curso, por ejemplo, con el título de su cargo en el Gobierno como Meteorólogo Jefe de la NOAA en tipo en negrita debajo de su nombre. Sin embargo, su título puede usarse de esta manera cuando la NOAA le autorice al meteorólogo que dé un discurso en calidad oficial.

Ejemplo 2: Un médico que acaba de ser empleado por los Centros de Control de Enfermedades (CDC) ha escrito un trabajo en base a su investigación independiente anterior sobre las estructuras celulares. Al médico se le puede dar crédito por el trabajo como "el Dr. M. Wellbeing, Director Asociado de los Centros para el Control de Enfermedades", de forma incidental a la publicación del trabajo en la Revista de la Asociación

Médica Americana, siempre y cuando que el artículo también contenga una declaración de renuncia de intereses que la CDC apruebe, indicando que el trabajo es el resultado de la investigación independiente del médico, y que no constituya determinaciones hechas por la CDC.

Ejemplo 3: A un empleado de la Corporación Federal de Seguros de Depósitos se le ha pedido que dé sin remuneración un discurso a nivel particular sobre la necesidad de reformas bancarias, en la reunión anual de un comité de la Asociación Americana de Banqueros. En la introducción de la reunión, al empleado se le puede referir como un empleado de la Corporación Federal de Seguros de Depósitos, siempre y cuando que también se mencionen otros detalles biográficos.

### **Sección 2635.808 Actividades para coleccionar fondos.**

Un empleado puede coleccionar fondos sólo de acuerdo con las restricciones de la parte 950 de este título sobre cómo debe llevarse a cabo la colecta de fondos de beneficencia en los lugares Federales de trabajo, y de acuerdo con los párrafos (b) y (c) de esta sección.

(a) Definiciones. Para los propósitos de esta sección: (1) Colecta de fondos significa el acopio de fondos para una organización no lucrativa que no sea una organización política según se define en la sección 527(e) del Título 26 del Código de Reglamentos Federales, mediante la:

(i) Solicitación de fondos, o la venta de artículos; ó

(ii) La participación de un empleado en la celebración de un evento en el que cualquier porción del costo de asistencia se pueda tomar como una deducción de impuestos por gastos en beneficencias, por parte de la persona que haga dicho gasto.

(2) Participación en la celebración de un evento significa la participación activa y visible en la promoción, producción, o presentación del evento, e incluye los casos en los que se actúa como presidente honorario, al sentarse a la cabeza de la mesa principal del evento, y al pararse en la línea de recepción. El término no incluye la mera asistencia a un evento, siempre y cuando que, según tenga conocimiento el empleado, la organización no lucrativa no utilice su asistencia para promover el evento. Mientras que el término en general incluye dar discursos en público durante el evento, no incluye dar un discurso oficial según se define en el párrafo (a)(3) de esta sección, ni sentarse en un sitio o participar según corresponda al ofrecimiento de dicho discurso. La renuncia por parte de un participante en la celebración de un evento, a recibir dinero por asistir al mismo, no constituye un regalo para los propósitos de la subparte B de esta parte.

**Nota:** Esta sección no prohíbe la colecta de fondos para los partidos políticos. Sin embargo, hay restricciones por ley que aplican a la colecta de fondos para los partidos políticos. La Ley Hatch, en sus partes de la 7321 a la 7328, Título 5 del Código de los EE.UU., prohíbe que los empleados, excepto los que están exentos según la sección 7324(d) del Título 5 del Código de los EE.UU., soliciten o coleccionen contribuciones u otros fondos para propósitos de partidismo político, o en conexión con elecciones en los que participan partidos políticos. Además, la parte

602 del Título 18 del Código de los EE.UU. le prohíbe a todos los empleados que soliciten a otros empleados contribuciones a sabiendas de que son para cualquier propósito político, y la parte 607 del Título 18 del Código de los EE.UU. prohíbe que soliciten dichas contribuciones en los lugares de trabajo Federales.

Ejemplo 1: Al Secretario de Transporte se le ha pedido que sirva como maestro de ceremonias en un evento de gala en el que participan celebridades del cine. Los tiquetes de evento cuestan \$150 y se pueden deducir de los impuestos como donación de caridad. Los fondos serán donados a un hospital local. Al servir de maestro de ceremonias, el Secretario estaría participando en la colecta de fondos.

(3) Un discurso oficial significa un discurso que un empleado da en calidad oficial sobre una materia o tema que se relaciona con sus deberes oficiales, siempre y cuando que la agencia del empleado haya determinado que el evento en el que el discurso se va a dar proporciona un foro apropiado para la diseminación de la información que ha de presentarse, y que el empleado no solicite donaciones u otro apoyo para una organización no lucrativa. La materia o tema se relaciona con los deberes oficiales si enfoca específicamente los deberes oficiales del empleado, o las responsabilidades, programas, u operaciones de la agencia del empleado según se describen en la sección 2635.807(a)(2)(i)(E), ó materias de política de la Administración sobre las cuales se le ha autorizado al empleado a hablar.

Ejemplo 1: A la Secretaria del Trabajo de los EE.UU. se le ha invitado a hablar en un banquete en el que se va a honrar a un distinguido líder sindical, y los fondos que se recojan serán para una organización no lucrativa que ayuda a familias desamparadas. Ella dedica una gran porción de su discurso a la iniciativa de la Administración sobre Puntos de Luz, que es un esfuerzo para estimular a los ciudadanos para que den voluntariamente de su tiempo para ayudar a resolver problemas sociales serios. Debido a que a ella se le ha autorizado para que hable sobre la política de la Administración, sus palabras en el banquete constituyen un discurso oficial. Sin embargo, la Secretaria estaría participando en la colecta de fondos, si terminara su discurso oficial con una solicitud de donaciones en la organización no lucrativa.

Ejemplo 2: Una organización de beneficencia está patrocinando un torneo de tenis de dos días en un club campestre en el área de Washington, D.C., para coleccionar fondos para programas recreativos de enseñanza para niños impedidos. La organización ha invitado al Secretario de Educación para que dé un discurso sobre los programas de educación especial con fondos Federales durante la cena de premiación que se celebrará al concluir el torneo, y se ha hecho la determinación de que la cena es un foro apropiado para dicho discurso en particular. El Secretario puede dar un discurso en dicha cena y, conforme a la sección 2635.204(g)(1), puede tomar los alimentos que se le ofrezcan durante la cena.

(4) El término solicitar personalmente significa pedir, o estimular que se hagan donaciones o se dé otro apoyo ya sea mediante el contacto de persona a persona, o mediante el uso del propio nombre o identidad de una persona por correspondencia, o al permitir su uso por otras personas. Esto no incluye la solicitud de fondos a través de los medios de comunicación o mediante comentarios verbales, o el despacho, al mismo tiempo, de artículos similares de correspondencia en masa, si dichos comentarios o correspondencia se dirigen a un grupo que consiste de muchas personas, a menos que el empleado sepa que la solicitud está dirigida a subalternos o a personas que son fuentes prohibidas conforme al significado de la sección 2635.203(d). No incluye ayuda de otro tipo para la solicitud de fondos, como preparar correspondencia, llenar sobres, o llevar los libros de las contribuciones.



Ejemplo 1: Un empleado del Departamento de Energía (DOE) que firma una carta solicitando fondos para una escuela privada local no está "solicitando fondos personalmente" cuando envía por correo 500 copias de dicha carta, que no hace mención de su cargo y título en el DOE, a los miembros de la comunidad local, aun cuando algunos individuos que reciban la carta sean empleados del Departamento de Energía.

(b) Colecta de fondos en calidad oficial. Un empleado puede participar en la colecta de fondos en calidad oficial si, de acuerdo con una ley, Orden Ejecutiva, o reglamento, o si la agencia lo decide de otra forma, se le ha autorizado para llevar a cabo la actividad de coleccionar fondos como parte de sus deberes oficiales. Un empleado puede usar su título oficial, cargo y autoridad oficial cuando se le autorice a participar en calidad oficial.

Ejemplo 1: Debido a que su participación en calidad oficial está autorizada conforme a la parte 950 de este título, el Secretario del Ejército puede firmar un memorándum a todo el personal del Ejército, instándole a que haga donaciones para la Campaña Federal Combinada.

(c) Colecta de fondos en calidad personal. Un empleado puede coleccionar fondos en calidad personal, siempre y cuando que:

(1) No solicite personalmente fondos ni otro apoyo a un subalterno ni a ninguna otra persona:

(i) Que el empleado sepa, si el empleado es otro que no sea un empleado especial del Gobierno, que se trata de una fuente prohibida según el significado que se estipula en la sección 2635.203(d); ó

(ii) Que el empleado sepa, si el empleado es un empleado especial del Gobierno, que se trata de una fuente prohibida según el significado de la sección 2635.203(d)(4), que es una persona cuyos intereses podrían verse afectados sustancialmente por el desempeño o no desempeño de sus deberes oficiales.

(2) No use ni permita el uso de su título, o cargo oficial, o autoridad oficial relacionada con su cargo público para promover el trabajo de coleccionar fondos, excepto que un empleado a quien ordinariamente se le llama con un término general como "el Honorable", o con un rango, como en el caso de un militar o embajador, puede usar o permitir que se use dicho término o rango para dichos propósitos; o

(3) No participe en una acción que pudiera, de alguna otra forma, violar esta parte.

Ejemplo 1: Una organización no lucrativa patrocina un torneo de golf para coleccionar fondos para niños pobres. El Secretario de la Armada de los EE.UU. no podrá entrar al torneo sabiendo que la organización tiene la intención de atraer participantes ofreciéndoles la oportunidad a otras personas que entran, a cambio de una donación en la forma de la cuota de admisión, para que pasen el día jugando 18 hoyos de golf en un grupo de cuatro con el Secretario de la Armada.

Ejemplo 2: Un empleado de la Junta de Protección de Sistemas de Mérito no podrá usar la fotocopiadora de la agencia para copiar material para coleccionar fondos para la escuela privada de su hijo. Semejante uso de la fotocopiadora violaría las normas de la sección 2635.704 sobre el uso de la propiedad del Gobierno.

Ejemplo 3: Un Asistente del Procurador General de los EE.UU. no debe firmar una carta solicitando fondos para un refugio para personas sin hogar como "Juan Pérez, Asistente del Procurador General". Tampoco debe firmar una carta sólo con su firma, "Juan Pérez", solicitando fondos de una fuente prohibida, a menos que la carta sea una de muchas cartas idénticas, producidas en masa, y dirigidas a un grupo grande en el que él no sabe si serán recibidas por personas que pueden ser fuentes prohibidas o subalternos.

### **Sección 2635.809 Obligaciones financieras justas.**

Los empleados deben cumplir de buena fe con sus obligaciones como ciudadanos, incluso todas sus obligaciones financieras justas, especialmente los impuestos Federales, estatales, o locales que la ley les imponga. Para los propósitos de esta sección, una obligación financiera justa incluye cualquier obligación financiera que el empleado reconozca, o que haya sido ordenada mediante la decisión de un juzgado. De buena fe significa una intención honesta de cumplir a tiempo con cualquier obligación financiera justa. En el caso de una disputa entre un empleado y supuesto acreedor, esta sección no le exige a una agencia que determine la validez o la suma de la deuda en disputa, ni que cobre una deuda de parte de un acreedor.

## **SUBPARTE I - AUTORIDADES LEGALES AFINES**

### **Sección 2635.901 Disposiciones Generales.**

Además de las normas de conducta ética que se estipulan en las subpartes de A a H de esta parte, existe un número de leyes que establecen normas a las cuales el empleado debe ajustar su conducta. La lista que aparece en la sección 2635.902 enumera algunas de las leyes más significativas. No las abarca a todas, e incluye sólo referencias a leyes que aplican en general. Aunque incluye referencias a varias de las leyes básicas sobre conflicto de intereses cuyas normas se explican en más detalle en esta parte, no incluye referencias a leyes de aplicabilidad más limitada, tales como las que aplican sólo a los oficiales y empleados del Departamento de Defensa.

### **Sección 2635.902 Leyes afines.**

- (a) La prohibición de solicitar o recibir sobornos (sección 201(b) del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (b) La prohibición de buscar o recibir remuneración con propinas ilegales (sección 201(c) del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (c) La prohibición de buscar o recibir remuneración por ciertos servicios de representación ante el Gobierno (parte 203 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (d) La prohibición de ayudar en la prosecución de reclamos contra el Gobierno, o de actuar como agente o abogado ante el Gobierno (parte 205 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (e) Las restricciones después de terminado el empleo, que aplican a antiguos empleados (parte 207 del Título 18 del Código de los EE.UU., con reglamentos de ejecución en las partes 2637 y 2641 de este capítulo).
- (f) Las restricciones después de terminado el empleo, que aplican a antiguos oficiales de compras y contratación (sección 423(f) del Título 41 del Código de los EE.UU.).
- (g) La prohibición de participar en materias que afecten los intereses financieros propios del empleado, o los intereses financieros de otras personas u organizaciones específicas (parte 208 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (h) La prohibición de que un oficial de compras y contratación lleve a cabo negociaciones para emplear a contratistas competidores (sección 423(b)(1) del Título 41 del Código de los EE.UU.).
- (i) La prohibición de recibir salario o cualquier contribución o suplemento del salario como remuneración por servicio en el Gobierno, de una fuente que no sea los Estados Unidos (parte 209 del Título 18 del Código de los Estados Unidos).

- (j) La prohibición de los regalos a los superiores (parte 7351 del Título 5 del Código de los EE.UU.).
- (k) La prohibición de solicitar o recibir regalos de fuentes prohibidas específicas (parte 7353, Título 5 del Código de los EE.UU.).
- (l) La prohibición de solicitar o recibir regalos de contratistas competidores (sección 423(b)(2) del Título 41 del Código de los EE.UU.).
- (m) Las disposiciones que rigen el recibo y disposición de regalos y condecoraciones extranjeras (parte 7342 del Título 5 del Código de los EE.UU.).
- (n) El Código de Ética del Servicio del Gobierno (Ley Pública 96-303, 94, 855).
- (o) Las prohibiciones de ciertas actividades políticas (partes 7321 y subsiguientes del Título 5 del Código de los EE.UU., y las partes 602, 603, 606, y 607 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (p) Las prohibiciones de la deslealtad y las huelgas (parte 7311 del Título 5 del Código de los EE.UU. y la parte 1918 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (q) La prohibición general de actuar como agente de un titular extranjero que debe registrarse conforme a la Ley de Registro de Agentes Extranjeros (parte 219 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (r) La prohibición de emplear a una persona convicta para que participe o promueva un tumulto callejero o desorden civil (parte 7313 del Título 5 del Código de los EE.UU.).
- (s) La prohibición de emplear un individuo que habitualmente usa bebidas intoxicantes en exceso (parte 7352 del Título 5 del Código de los EE.UU.).
- (t) La prohibición del mal uso de un vehículo del Gobierno (sección 1344 del Título 31 del Código de los EE.UU.).
- (u) La prohibición del mal uso de los privilegios de franqueo de correos (parte 1719 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (v) La prohibición del fraude o las declaraciones falsas en una materia del Gobierno (parte 1001 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (w) La prohibición de ocultar, mutilar, o destruir de un registro público (parte 2071 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (x) La prohibición de falsificar, o falsear solicitudes de transporte (parte 508 del Título 58 del Código de los EE.UU.).

- (y) Las restricciones de la divulgación de cierta información sensitiva del Gobierno conforme a la Ley sobre Libertad de Información, y la Ley sobre Divulgación de Datos Personales (partes 552 y 552a del Título 5 del Código de los EE.UU.).
- (z) Las prohibiciones de divulgar información clasificada (parte 798 del Título 18 del Código de los EE.UU. y la sección 783 (b) del Título 50 del Código de los EE.UU.).
- (aa) La prohibición de divulgar información privilegiada y de cierta otra información de naturaleza confidencial (parte 1905 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (bb) La prohibición de divulgar sin autorización cierta información sensitiva de compras y contratación, incluso la información privilegiada o selección de fuentes (423(b)(3) y (d) del Título 41 del Código de los EE.UU.).
- (cc) La prohibición del uso no autorizado de documentos sobre los reclamos del Gobierno o por el Gobierno (parte 285 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (dd) La prohibición de ciertas prácticas de personal (parte 2302 del Título 5 del Código de los EE.UU.).
- (ee) La prohibición de la interferencia en los exámenes del servicio civil (parte 1917 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (ff) Las restricciones del uso de fondos públicos para el cabildeo (parte 1913 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (gg) La prohibición de participar en el nombramiento o ascenso de parientes (parte 3110 del Título 5 del Código de los EE.UU.).
- (hh) La prohibición de solicitar o aceptar cualquier cosa de valor para obtener un cargo público para otra persona (parte 211 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (ii) La prohibición de conspirar para cometer una falta, o fraude contra los Estados Unidos (parte 371 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (jj) La prohibición del peculado o la conversión del dinero o propiedad del gobierno (parte 641 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (kk) La prohibición de dejar de rendir cuentas de los dineros públicos (parte 643 del Título 18 del Código de los EE.UU.).
- (ll) La prohibición del peculado de dineros o propiedades de otra persona, que esté en posesión de un empleado por razón de su empleo (parte 654 del Título 18 del Código de los EE.UU.).

