

- Institución: Dirección General Impositiva
- **Título de la buena práctica: Capacitación y difusión en materia de ética y derechos humanos.**
- Descripción de la buena práctica: De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 19 del Decreto N° 166/005 en la redacción dada por el Decreto 229/010 de fecha 30/7/2010 la Auditoría Interna tienen el cometido de difundir y actualizar el Código de Ética.
Posteriormente, el Decreto N° 265/016 de 29 de agosto de 2016, ratificó el mencionado cometido disponiendo que se realice "...en coordinación con la División Administración y Gestión Humana."
- Razones e importancia: Como consecuencia de que la Administración exige la dedicación exclusiva de sus funcionarios, con el fin de mejorar su gestión y promover su especialización, facilitó la capacitación de sus funcionarios.
La importancia de brindar capacitación a los funcionarios radica en que el funcionario instruido se alineará con los estándares de la organización y brindará un servicio más eficiente a la sociedad.
- Enfoque: a) se organizaron e impartieron talleres; b) se organizaron jornadas, simposios y conferencias académicas; c) se organizaron e impartieron campañas de difusión, d) se realizaron publicaciones en la Intranet; e) por iniciativa de la Auditoría Interna se organizó, y conjuntamente con la Universidad Católica del Uruguay se implementó un diplomado sobre Ética y Auditoría Interna.
- Implementación: La implementación se efectiviza de la siguiente forma: a) desde el año 2011 y en forma sistemática y anual hasta la actualidad se organizan Jornadas de Ética y Administración Tributaria, las cuales, desde el año 2013, tienen un alcance nacional. Dichas jornadas cuentan con exponentes académicos de trayectoria y reconocimiento nacional e internacional y con ejes temáticos de gran interés teórico-práctico.
Las Jornadas se realizan en forma presencial en el Aula Magna de la Universidad Católica del Uruguay y se difunden por video conferencia a todo el país lo que facilita la participación de cientos de personas.
Este evento académico al que asiste público variado, especialmente profesionales (abogados, escribanos, contadores) de la DGI y de otros organismos públicos y organizaciones privadas es de gran utilidad práctica y constituye un foro de capacitación. Cabe señalar que las ponencias de los expositores son publicadas en la web de la DGI.

b) Se implementan programas de capacitación y difusión en materia de ética y derechos humanos, incluyendo temas, tales como: concientización en valores éticos, la importancia de los valores “honestidad”, “compromiso”, “integridad” y “probidad”.

c) Dictados de charlas-taller en torno a temas de difusión del código de ética de la DGI, el Estatuto de la Auditoría Interna y sus competencias, en las oficinas descentralizadas territorialmente.

d) Charlas de inducción referidas a temas éticos dirigidas a los funcionarios que ingresan por primera vez a la organización.

e) La creación conjuntamente con la Universidad Católica del Uruguay del diplomado “Ética y Auditoría Interna”, diagramado en cuatro módulos, a dictarse a lo largo de un año. El objetivo de dicho diplomado consiste en contribuir al desarrollo de los profesionales en áreas de control, auditoría, informática aplicada y ética.

f) Propiciar y concretar la capacitación de los funcionarios del Departamento Auditoría Interna, en la aplicación de normas de calidad (Normas ISO 9000).

g) Organización de conferencias académicas sobre temas éticos y de interés: la ética desde la perspectiva penal y constitucional; inteligencia artificial, robótica, Derecho y Administración Pública; derechos y deberes de los funcionarios públicos; Derecho internacional de los derechos humanos en la Administración Pública.

h) La organización de simposios dirigidos a Directores de División y Encargados de Departamentos sobre temas disciplinarios y su aplicación.

i) Realización y difusión vía Intranet de una cartilla conteniendo deberes de los auditores y de los funcionarios públicos.

La Administración dispuso de recursos financieros propios a los efectos de financiar las actividades de capacitación en las que colaboraron agentes privados (alquiler de locales, video conferencias, UNIT) y de recursos humanos propios, para gestionar e impartir las actividades de capacitación relativas a temas de su competencia.

- Resultado: Se verificó una alta asistencia de los funcionarios a las actividades de capacitación organizadas por la Administración. Lo anterior redundó en un plantel de funcionarios mejor capacitado y en conocimiento de las normas que rigen su actividad y de la conducta que la normativa y Administración, le exige.
- Replicabilidad: Para implementar la capacitación de los funcionarios fue necesario utilizar recursos humanos y materiales. Dichos recursos son propios de la Administración Tributaria. Algunos funcionarios revestían en el padrón

funcional de la Dirección General con anterioridad al año 2005 y otros ingresaron por concurso con posterioridad a dicho año.

Respecto a los aspectos claves a considerar para la réplica de esta práctica se entiende que son: 1) la estructura de la organización, 2) la formulación del perfil del funcionario que se debe capacitar; 3) la misión y objetivos de la Administración delineados y difundidos a todos los funcionarios, que incluyan dentro de los mismos, a las actividades de capacitación.

Para asegurar la fidelidad de la implementación en un proceso de replicabilidad resulta fundamental conocer la dimensión de la organización que pretende su replicación, su misión, objetivos y marco regulatorio.

- Cooperación técnica. La aplicación de la buena práctica podría ser de utilidad en otros países. Respecto a si es posible brindar asistencia técnica para implementar la misma la respuesta es afirmativa. El punto de contacto que podría brindar esta asistencia sería la Dirección General Impositiva.
- Seguimiento: El Departamento Auditoría Interna de la Dirección General Impositiva en coordinación con la División Administración y Gestión Humana de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 19 del Decreto N° 166/005 en la redacción dada por los Decretos 229/010 de fecha 30/7/2010 y N° 265/016 de 29 de agosto de 2016, tiene dentro de sus cometidos el de difundir y actualizar el Código de Ética.
- Lecciones aprendidas: Se observó un real interés de los funcionarios en participar y asistir a las actividades de capacitación. Asimismo, se observó un impacto positivo en el desempeño de las tareas individuales por contar con una formación con mayor especialización.

- Documentos:

<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp3223255.htm>

<https://www.impo.com.uy/bases/decretos/166-2005?tipoServicio=11>

<https://www.dgi.gub.uy/wdgi/page?2,principal,reforma,O,es,0>,

- Contacto:
Auditoría Interna de la Dirección General Impositiva, Sección Deontológica.

-
- Institución: Dirección General Impositiva

- **Título de la buena práctica: Control y Seguimiento del cumplimiento de presentación de las Declaraciones Juradas de bienes e ingresos de la Junta de Transparencia y Ética Pública (JUTEP).**
- Descripción de la buena práctica: De acuerdo a lo dispuesto por los artículos 10 y 11 de la Ley N° 17060 de 8 de enero de 1999, con la modificación introducida por la Ley N° 18.362 de 6 de octubre de 2008, se dispuso la nómina de autoridades y funcionarios públicos obligados a presentar una declaración jurada de bienes e ingresos ante la Junta de Transparencia y Ética Pública (JUTEP).

Con relación a la Dirección General Impositiva los sujetos obligados a realizar tal declaración jurada se determinan en los literales “D”, “N”, “O” y “P” del artículo 11 de la ley 17.060 con la modificación introducida por la Ley 18.362.

Por su parte el artículo 19 de Ley N° 17060 establece: *“El Poder Ejecutivo y los titulares de los distintos organismos a los que alcanzare esta ley deberán comunicar a la Junta los nombres de todas las personas que a la fecha de su promulgación estén comprendidas en los artículos 10 y 11 de la presente ley. Asimismo deberán comunicar dentro de los treinta días de acaecidas las alteraciones que se produzcan en dicha nómina.”*

De la lectura del artículo citado surge que la obligación descrita en el mismo recae sobre el Poder Ejecutivo y los titulares de los distintos Organismos a los que alcanza la Ley N° 17060.

La Dirección General Impositiva es un Organismo alcanzado por la referida ley y de acuerdo a la normativa vigente su titularidad corresponde a la Dirección General.

La Auditoría Interna de la Dirección General Impositiva es la encargada de llevar adelante el control y seguimiento de la presentación de las declaraciones juradas de bienes e ingresos de las autoridades y funcionarios públicos, de esta Institución, ante la Junta de Transparencia y Ética Pública (JUTEP).

- Razones e importancia: La razón e importancia del Control y Seguimiento del cumplimiento de la presentación de las Declaraciones Juradas de bienes e ingresos de la Junta de Transparencia y Ética Pública radica en lograr que los funcionarios obligados, presenten dicha declaración en tiempo y forma evitando una declaración de Omisión, la cual conllevaría que el funcionario incurriese en una falta administrativa, más la retención de los medios sueldos hasta su efectiva presentación.

- Enfoque: Se contó con el asesoramiento y apoyo de la Junta de Transparencia y Ética Pública (JUTEP) y los tres funcionarios designados en calidad de nexos.
- Implementación: Esta buena práctica se está implementando en forma continua desde el año 2005 y se asignaron recursos humanos para lograr el objetivo de presentación del 100% de lad DD.JJ. en tiempo y forma. Esta tarea se realiza por intermedio de tres (3) funcionarios designados por el Director General de Rentas, como nexos responsables ante la JUTEP. Dichos funcionarios constituyen la autoridad a que refiere el inciso 2º del art. 29 del Decreto N° 354/999.

A tales efectos se realiza un pormenorizado seguimiento de las fechas de vencimiento por cada funcionario obligado. Se comunica vía correo electrónico las fechas valor y vencimiento de su declaración jurada y de no presentarse la misma se reitera el comunicado y se contacta personalmente hasta la regularización de la situación, hasta su efectiva presentación.

- Resultado: La Auditoría Interna logra anualmente un 100% de presentaciones de las declaraciones juradas mencionadas.
- Replicabilidad: para implementar el Control y Seguimiento, fue necesario utilizar recursos humanos y materiales. Dichos recursos son propios de la Administración Tributaria. Para asegurar la fidelidad de la implementación en un proceso de replicabilidad resulta fundamental conocer la dimensión de la organización que pretende su replicación, su misión, objetivos y marco regulatorio.
- Cooperación técnica. La aplicación de la buena práctica podría ser de utilidad en otros países que tengan este tipo de Obligación hacia los Servidores Públicos, en especial en el área de la Administración Tributaria que debe exponer el valor de la responsabilidad, transparencia y cumplimiento a las normas, por parte de sus integrantes. Respecto a si es posible brindar asistencia técnica para implementar la misma la respuesta es afirmativa. El punto de contacto que podría brindar esta asistencia sería la Dirección General Impositiva.
- Seguimiento: Se realiza un seguimiento mensual de vencimiento personalizado por funcionario obligado.

- Lecciones aprendidas: La buena práctica para su implementación logra avatir a 0% la omisión de presentación ds las DD.JJ.

- Documentos:

<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp565563.htm>

<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/17060-1998/11>

- Contacto:
- Auditoría Interna de la Dirección General Impositiva, Sección Deontológica.

-
- Institución: Dirección General Impositiva
 - **Título de la buena práctica: Definición e implantación de un sistema de gestión antisoborno.**

- Descripción de la buena práctica: El soborno es un fenómeno que plantea serias preocupaciones sociales, morales, económicas y políticas. En Uruguay el soborno, es un delito de acuerdo a la normativa nacional vigente. Se encuentra comprendido dentro del concepto de corrupción. Sin embargo la normativa por sí sola no es suficiente para abordar este problema. Las organizaciones tienen la responsabilidad de ser proactivas en la lucha contra el soborno/corrupción. Un sistema de gestión antisoborno permite a las organizaciones abordar esta problemática de la mejor manera. En este sistema resulta fundamental constituir una cultura de integridad, transparencia, honestidad y cumplimiento.

Una política antisoborno es un componente de una política global de cumplimiento y ayuda a la organización a mitigar riesgos y costos asociados al soborno. A su vez ayudan a promover confianza y seguridad en el sistema.

El marco que se decidió implementar a los efectos de definir el sistema de gestión antisoborno es el establecido en la norma ISO 37001.

- Razones e importancia: A los efectos de tratar de estar a la vanguardia en estándares éticos se consideró de fundamental importancia establecer un proceso de definición e implementación de la Norma ISO 37001. A la fecha, nos encontramos en un proceso de planificación y

definición del alcance del sistema, para luego, en etapa posterior, comenzar a implementar el mismo. La principal problemática que nos encontramos al momento, es la poca experiencia que existe respecto de esta norma. Claro ejemplo de lo anterior es que a nivel nacional ningún organismo, institución o empresa adoptó todavía este estándar. También influye el hecho de que es una norma relativamente reciente (año 2016).

- Enfoque: La metodología empleada es la establecida en la Norma ISO 37001. A los efectos de su adopción se comenzó un proceso de planificación que actualmente se encuentra en desarrollo. Se tiene planificado a fin de año realizar una propuesta de definición del sistema para posteriormente comenzar su implementación.
- Implementación: Se conformó un equipo de trabajo constituido por personal de la Auditoría Interna de la DGI, a los efectos de su colaboración con la definición del sistema. Dado la experiencia existente en el personal en normas relativas a calidad, se aprovecha dicha experiencia y se realiza un trabajo de consultoría a los efectos de producir la propuesta de sistema de gestión antisoborno.
- Resultado: Hasta el momento nos encontramos en una etapa de definición de la propuesta de sistema de gestión antisoborno. El objetivo fundamental es contar con este estándar internacional a los efectos de anticiparse y/o tratar, de la mejor manera posible, los problemas derivados del soborno.
- Replicabilidad: Hasta el momento los recursos movilizados son los referentes al personal destinado a las tareas de definición del sistema. Posteriormente se realizará capacitación y se destinarán más recursos al momento de la efectiva implantación del sistema. Como aspectos fundamentales a destacar consideramos los siguientes: apoyo de la dirección, liderazgo en la implementación del sistema y el compromiso del personal que formará parte del mismo.
- Cooperación técnica. Sin dudas consideramos que la adopción de la Norma ISO 37001 es de aplicación en otros países. Una vez definido e implantado el sistema consideramos que estaríamos en condiciones de proporcionar nuestra experiencia como asistencia técnica a otros países respecto a la implementación de la misma.
- Seguimiento: De acuerdo a lo establecido por la propia norma se establecerán diferentes etapas de seguimiento y control del

funcionamiento del sistema. A este respecto se pueden destacar las instancias de Revisión por la Dirección, Revisión de la función de cumplimiento y la realización de auditorías internas periódicas (por lo menos una vez al año).

- Lecciones aprendidas: Constituye todo un desafío la decisión de implementar un estándar del cual no existen experiencias a nivel nacional en su adopción e implementación.
- Documentos: <https://www.unit.org.uy>
- Contacto: Auditoría Interna de la Dirección General Impositiva.