

## **Ética, Cumplimiento Fiscal y Competitividad**

Licenciado Lázaro Arias, Presidente del Instituto de Contadores Públicos de la República Dominicana (ICPARD);

Licenciado Agustín Lizardo, Presidente de la Asociación Interamericana de Contabilidad (AIC)

Miembros Directivos que componen la Mesa de Honor;

Señores Subdirectores de la DGII;

Señoras y Señores:

Me satisface comparecer ante este importante auditorio para iniciar el Seminario Regional Interamericano de Contabilidad, con el tema “Ética, Cumplimiento Fiscal y Competitividad”.

El título de nuestra conferencia alude al tema de la Competitividad, concepto muy de moda, en tiempos donde los tratados de libre comercio imponen desafíos a las empresas nacionales expuestas a una competencia global. La fortaleza de la administración tributaria, la eficiencia en el desempeño de sus funciones, la transparencia con la que actúe, su apego a las leyes y la equidad con que trate a los contribuyentes, son los factores que determinan un ambiente favorable para la competencia. Desde el punto de vista de las administraciones de impuestos, dado un sistema impositivo, la garantía de su aplicación equitativa, la reducción de los costos de cumplimiento y la actuación transparente de sus funcionarios son su mejor aporte para favorecer un clima de competitividad.

Confieso que desde que se me propuso este tema, el mismo me tocó de inmediato, ya que me brinda la oportunidad de compartir, en tan importante escenario, los resultados obtenidos de la apuesta que hemos hecho de invertir en la ética como un medio para cumplir con la Misión de nuestra organización, que se resume en garantizar la aplicación cabal y oportuna de las leyes tributarias, brindando un servicio de calidad a los contribuyentes para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones. Y es que, el cumplimiento eficiente y eficaz de nuestra Misión es el mejor aporte a la sociedad que puede brindar una organización como la nuestra.

La puesta en práctica de esta estrategia ha permitido que en el día de hoy podamos conversar sobre la ética desde el punto de vista del comportamiento de cada uno de nuestros funcionarios y, también, podamos hablar de la ética como una conducta corporativa; es decir, la actuación de la organización como un todo.

Y esto es sumamente importante, porque para que las organizaciones sobrevivan en este mundo de hoy, los accionistas, sus relacionados y los ciudadanos (en el ámbito público), deben percibirlos como confiables. Confiables para proveerles un servicio; para administrar sus bienes o sus inversiones y para cumplir las leyes.

Recientes sucesos del mundo empresarial nos recuerdan la importancia de preservar los principios éticos en la gestión de las organizaciones. Casos como el de Enron, que ocultaba deudas millonarias con empresas asociadas; WorldCom, que mediante manipulaciones contables mostró ganancias hasta que se vio imposibilitada de hacerlo; Merrill Lynch, que fue acusada de “irresponsabilidad corporativa” por haber cobrado en secreto bonificaciones que repartió a sus ejecutivos, mientras se beneficiaba de ayudas públicas y, el más reciente de ellos, el caso de Bernard Madoff, condenado a 150 años de prisión por estafar a sus clientes, pagando la rentabilidad prometida con el dinero ingresado, mediante la entrada de nuevos clientes. Todos estos escándalos, asociados a individuos o a organizaciones tienen un elemento común: violaciones a la ética.

Es más, los acontecimientos relacionados con la crisis global actual, nos llevan a un reordenamiento profundo, que podría culminar con una nueva forma de globalización. Todo lo anterior requerirá de la presencia de nuevos parámetros morales y éticos, pues los que han prevalecido hasta el presente, como se ha visto, son en gran medida responsables de la actual crisis.

La ética debe verse en dos dimensiones: una particular, que se refiere a la gente que actúa correctamente, desde el punto de vista ético y, una general, que se refiere a organizaciones que actúan de forma transparente.

Es difícil hablar de una sin la otra. Gente que actúa correctamente, promueve organizaciones que actúan correctamente y viceversa.

Sin embargo, para lograr la actuación apegada a la ética, las organizaciones deben promover un ambiente de control adecuado. Un ambiente que favorezca o induzca a actuaciones correctas y detecte y penalice las incorrectas. Para ello, las propias organizaciones suelen crear sistemas de supervisión y control, pero también existen marcos regulatorios, a partir de normas internacionales y hasta de leyes que imponen conductas y establecen penalidades.

En términos corporativos, existen normativas que regulan el comportamiento y la rendición de cuentas de las organizaciones. Podemos mencionar modelos de comportamientos sugeridos que van desde la promoción de mejores prácticas y modelos de supervisión, pasando por enfoques del tipo de Sabarnes-Oxley (SOX), cuyo enfoque es más restrictivo, porque define comportamientos o controles aceptados, fundamentalmente para procesos de auditoría interna y externa.

Más recientemente, se puede hablar de gobierno corporativo, que según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) “involucra las relaciones entre la administración de la empresa, su directorio, sus accionistas y demás agentes económicos que mantengan algún interés en la empresa. El Gobierno Corporativo también provee la estructura, a través de la cual se establecen los objetivos de la empresa, los medios para alcanzar estos objetivos, así como la forma de hacer un seguimiento a su desempeño.”

Según la propia OCDE los “Principios de Gobierno Corporativo” son:

- a) El respeto de los derechos de los accionistas y tratamiento equitativo, independientemente de su capital.
- b) Clara definición de las responsabilidades y las funciones de la junta directiva.

- c) Transparencia.
- d) Acceso a la información e integridad de ésta.
- e) Comunicación efectiva con los diferentes públicos interesados en la empresa y su estructura de gobierno.
- f) Gestión transparente y responsable

Como se ve, estos principios proveen un marco de referencia para actuar con ética y transparencia en las organizaciones, permitiendo a sus relacionados el acceso a información confiable.

Sin embargo, como hemos dicho, para inducir a las organizaciones a la actuación apegada a estos principios, se requiere de una legislación que aumente la percepción de riesgo de aquéllos que actúen al margen de los mismos.

En República Dominicana, hablar de ética y transparencia, hasta este mismo año, se reducía a la aprobación de las leyes relacionadas con la gestión pública. Un conjunto de leyes promulgadas en los últimos años, han creado un ambiente jurídico para la actuación de las organizaciones en el sector público. Veamos:

- i. La Ley 200-04 de Libre Acceso a la Información Pública, que regula el acceso a la información de las entidades públicas, por parte de los ciudadanos.
- ii. La Ley 104-04, que tiene por objeto establecer las atribuciones y competencias de la Cámara de Cuentas; instituir el Sistema Nacional de Control y Auditoría y promover la gestión ética, eficiente, eficaz y económica de los administradores de los recursos públicos; así como facilitar una transparente rendición de cuentas de quienes desempeñan una función pública o reciben recursos públicos.

- iii. La Ley 120-01, que instituye el Código de Ética del Servidor Público, norma la conducta de los servidores públicos respecto a los principios éticos que han de regir su desempeño en la administración pública.

Es decir, se favorece la implementación de los principios del gobierno corporativo en el sector público, creando el marco de regulaciones pertinentes para ello.

No obstante, en el ámbito privado, hasta el surgimiento de la Ley de Sociedades (479-08), ni siquiera existía un marco legal para la rendición de cuentas de las organizaciones a los accionistas, a pesar de avances que se han alcanzado, respecto a regulaciones sectoriales, sobre todo en el sector financiero.

La Ley de Sociedades establece regulaciones respecto a la rendición de cuentas, cuando trata la conformación de los Consejos de Administración, las responsabilidades de ofrecer información a los accionistas, los informes obligatorios, la participación y responsabilidades del comisario de cuentas y la responsabilidad solidaria de quienes participan en todas estas labores.

También, se establece la posibilidad de levantar el velo corporativo, con fines de sancionar penalmente a las sociedades cuando la persona jurídica sea “utilizada en fraude a la ley, para violar el orden público o con fraude y en perjuicio de los derechos de los socios, accionistas o terceros.”

Más aún, las múltiples funciones del Comisario de Cuentas y la responsabilidad solidaria de administradores, gerentes o representantes, ante acciones incorrectas, que establece dicha Ley y que antes sólo era consignado por el Código Tributario, favorecerán grandemente la implementación de un sistema de control y de rendición de cuentas, basado en los principios de un buen gobierno corporativo.

A partir de esto, hablar de ética en las organizaciones privadas pasará de estar al nivel de la implementación de buenas prácticas, o la implementación de normas internacionales o de aplicar prácticas de buen gobierno corporativo, por decisión particular, a preferir la creación de un ambiente que penalice las acciones reñidas con la ética para evitar consecuencias que pueden tener alcances legales. En consecuencia, estamos en el mejor momento para que los profesionales de la contabilidad y la auditoría, que juegan un rol preponderante en la creación y fortalecimiento de los ambientes de control en las organizaciones, asuman el liderazgo que les corresponde.

Particularmente, la DGII ha abordado el tema ético de manera integral. Desde los componentes de nuestra visión, donde se destaca la importancia de disponer de: “gente ética y profesionalmente inobjetable” y de utilizar “políticas, procedimientos y sistemas de información que operan eficientemente”, se percibe como la DGII concibe el ambiente para promover la actuación apegada a la ética en la organización.

En el ámbito público, seis elementos, se entiende, caracterizan un buen gobierno corporativo: tres, asociados a cualidades personales de los que componen la organización, que son: el liderazgo, referido a claridad de propósitos y responsabilidades; la integridad, que significa básicamente honestidad y el compromiso, que tiene que ver con el enfoque para obtener buenos resultados; y otras tres, que se refieren al ambiente de control y a las estrategias de la organización, que son: la responsabilidad, entendida como una gestión de recursos responsable; la integración, referente a la capacidad de ver la organización como un todo o de disponer de una visión integrada u holística de la misma y la transparencia, que tiene que ver con la rendición de cuentas.

Bajo esta óptica, en la DGII, la creación de un ambiente propicio para actuaciones éticamente correctas y la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo, se han agrupado en cuatro dimensiones. La planificación, el recurso humano, las herramientas de trabajo y la rendición de cuentas.

El primer paso para que las acciones de una organización estén enfocadas hacia la consecución de objetivos, utilizando estrategias definidas y recursos priorizados, es disponer de un modelo de planificación que permita, justamente, que los recursos humanos y financieros se dirijan hacia el logro de los objetivos definidos por la organización.

Desde el año 2005, la DGII ha estructurado un modelo de planificación que ha permitido que cada una de sus acciones estén alineadas para el logro de su directriz estratégica de “Aumentar Sostenidamente las Recaudaciones”.

Esta directriz se ha pretendido seguir, basado en el logro de cuatro objetivos estratégicos, que revelan una visión integral de la organización, que son:

- Combatir la evasión mejorando los procesos de control del cumplimiento, aumentando la percepción de riesgo.
- Crear mecanismos eficientes de información al contribuyente y a la sociedad en general.
- Brindar un servicio de calidad que favorezca el cumplimiento voluntario y reduzca los costos de cumplimiento.
- Fortalecer los procesos internos de apoyo a las funciones tributarias.

Todas las acciones de la DGII impactan uno de estos objetivos. Por ejemplo, las Normas Generales Sobre Retención del ITBIS en transacciones realizadas a través de Tarjetas de Crédito y Débito; 02-05, sobre Retención de ITBIS en Servicios; 10-04, sobre Declaración y Pago de Retenciones de Asalariados, a través de los Bancos y la TSS, apuntan al objetivo de control de evasión.

Lo mismo, los Reglamentos de Comprobantes Fiscales y de Impresoras Fiscales.

El Desarrollo de las Páginas Web Institucional (<http://www.dgii.gov.do>) y de Educación Tributaria (<http://www.dgiieduca.gov.do>) y el Portal de Transparencia, apuntan al logro del objetivo de una sociedad y unos contribuyentes mejor informados.

Para lograr el objetivo de brindar un Servicio de Calidad, la DGII ha implementado su Oficina Virtual donde, por ejemplo, a la fecha, el 85% de los contribuyentes realizan sus declaraciones juradas sin desplazarse de sus oficinas. En ese mismo sentido, en la actualidad y desde el 2008, los contribuyentes pagan a través de la Red bancaria e incluso, a través de los portales de Internet de los bancos.

En junio pasado, ingresaron por la banca más de 8,700 millones de pesos del recaudo y de ese monto más de 3,300 millones se captaron por medios electrónicos.

En cuanto a recursos humanos se refiere, el objetivo de la DGII, es disponer de empleados capaces de actuar, asumiendo el liderazgo que le corresponde, con honestidad y con el compromiso o la disposición de trabajar para el logro de los resultados esperados.

Desde el año 2007, fecha en que se iniciaron los trabajos de implementación de la Ley No. 227-06 que otorga autonomía a la DGII, todos los empleados que han ingresado, han cumplido con el proceso de reclutamiento y selección que se ha definido para que puedan formar parte de la Carrera Tributaria especial que dispone la referida Ley.

Todos los empleados que ocupan puestos definidos como de carrera, han sido evaluados con pruebas de competencias realizadas por una empresa externa, que ha sido contratada para realizar el proceso de reclutamiento de personal.

Las competencias generales que se evalúan son: trabajo en equipo, comportamiento ético (medido con pruebas de bien común, rendición de cuentas, transparencia e integridad) orientación al servicio, orientación al logro y apertura al cambio.

Adicionalmente, según cada grupo ocupacional, se miden competencias tales como liderazgo, capacidad de análisis de problemas, planificación y organización, toma de decisiones, pensamiento analítico y juicio lógico, búsqueda de información, orden, atención a detalles, capacidad de cumplir normas, etc., según el nivel de que se trate.

A la fecha, el 33% de los empleados que ocupan puestos de carrera disponen ya, como parte de su expediente, de los resultados de las pruebas de competencias requeridas para el ingreso a la misma. Para el año 2010 se tiene como meta que el 65% de los empleados de la DGII que ocupan puestos de carrera, formen parte de la misma.

Disponer de un buen recurso humano tiene que ver con que la organización sea percibida como un buen lugar para trabajar, en nuestro caso, la Revista Mercado, nos situó, en su publicación de junio del 2009 de las “80 empresas donde tú quieres trabajar”, en el lugar 11, en el ranking de las empresas nacionales donde la gente prefiere trabajar. En esa publicación del 2008, la DGII ocupó el lugar 26.

Este sitio se debe, fundamentalmente, a la percepción de la gente respecto a la capacitación que se provee a los profesionales que laboran en la DGII, a la disponibilidad de herramientas de trabajo de que dispone el empleado para cumplir con su trabajo, por ser un modelo de competencias basado en evaluaciones para conocer las debilidades y fortalezas de los líderes, entre otros.

El uso intensivo de tecnología para el cumplimiento de los procesos de la DGII, ha permitido hacer más objetivos los procesos de control. En los últimos años, el diseño de normativas para la obtención de información electrónica, de parte de los contribuyentes y de terceros, ha permitido introducir mecanismos de sistematización para la identificación de elementos de inconsistencias, de desviaciones o errores en el comportamiento de los declarantes.

Los sistemas de información de la DGII permiten consolidar información de los contribuyentes, respecto de sus obligaciones y fechas de cumplimiento; de su patrimonio, es decir, inmuebles, acciones y vehículos; de sus empleados, de sus declaraciones juradas, de sus pagos, de los comprobantes fiscales que emite y que otros utilizan como gastos, de los comprobantes que usa como gastos y la relación de los mismos con su actividad empresarial, de su comportamiento respecto al sector, de la relación o consistencia entre una y otra de sus informaciones, etc.

Disponiendo de información que se recibe electrónicamente y, por tanto, que está disponible para su uso, las acciones de la DGII están respaldadas por análisis previos que se realizan en las áreas de planificación donde se seleccionan casos de trabajo que, posteriormente, serán enviados a las áreas operativas. Con esto se asegura que estos casos están sustentados en criterios cada vez más objetivos.

En este sentido, en la actualidad existen unidades especializadas en la planificación de la fiscalización, tanto masiva como selectiva, del control de cumplimiento formal de los contribuyentes y de la cobranza. En cada caso, los procesos de planificación cumplen con fases de análisis de informaciones electrónicas disponibles de los contribuyentes.

Todo esto para aumentar la cobertura y la calidad de las acciones de control de la DGII lo que produce un incremento de la percepción de riesgo y promueve el cumplimiento fiscal, pero además en el marco de un proceso que incluye mecanismos de supervisión de los funcionarios y de evaluación de los resultados.

Elementos como la separación del nivel normativo y el ejecutor, de la asignación de los casos que el fiscalizador trabajará de manera electrónica en los llamados centros de fiscalización y en las Administraciones locales, la definición de políticas y procedimientos que regulan sus acciones en cada caso, son elementos que nos permiten hablar del fortalecimiento del ambiente de control, en el que trabajan nuestros empleados.

Estamos convencidos de que apostar a la ética, pasa por disponer de un recurso humano honesto y capaz, pero también de un contexto de trabajo donde las herramientas tecnológicas sean usadas para favorecer la eficiencia en un ambiente de control.

La cuarta y última dimensión a la que nos referimos para la creación de un ambiente propicio para las actuaciones éticamente correctas y la implementación de buenas prácticas de gobierno corporativo en la DGII, es la Rendición de Cuentas. Sobre este aspecto vamos a referirnos, sucintamente, a las informaciones que la DGII tiene disponibles su portal en Internet, fundamentalmente, en su Sección de Transparencia.

El portal de la DGII en adición a sus objetivos de servicio a los contribuyentes, dispone de informaciones sobre su desempeño recaudatorio y de una sección especializada para garantizar el libre acceso a la información de los ciudadanos, respecto a la administración de los recursos públicos.

En nuestra página web se encuentra cada mes el informe de nuestro desempeño recaudatorio, sin importar si el resultado es positivo o no, los ciudadanos disponen de un informe de las recaudaciones, con un análisis de las mismas.

Por su parte, las informaciones contenidas en la Sección de Transparencia permiten conocer el desempeño administrativo y financiero de la DGII.

Ingresando a esta Sección podemos encontrar informaciones sobre las Declaraciones Juradas del Impuesto Sobre la Renta de sus principales funcionarios; los informes de ejecución presupuestaria; los informes de flujo de ingresos y egresos de efectivo; de disponibilidad bancaria, de pagos emitidos, de licitaciones, de evaluación de proveedores; de resoluciones relacionadas con compras especiales; la nómina de los empelados de la DGII y los informes de los reembolsos tributarios otorgados.

Asimismo, se pueden hacer solicitudes de información, atendiendo a las disposiciones de la Ley de Libre Acceso a la Información Pública. Como se puede observar, esta Sección de Transparencia es un canal de comunicación apropiado entre la ciudadanía y esta Dirección General. Es una muestra del compromiso de la DGII con la rendición de cuentas.

Este conjunto de acciones para promover acciones éticas, tanto desde el punto de vista individual como corporativo u organizacional, contribuyen de manera determinante a lograr un alto desempeño organizacional, que representa las capacidades que tiene la Administración para cumplir con sus metas y objetivos que, en definitiva, deben garantizar el cumplimiento cabal y oportuno de los contribuyentes.

Ya hemos dicho que las organizaciones en la actualidad deben ser percibidas como confiables por los ciudadanos y sus relacionados, para administrar sus bienes o sus inversiones y para cumplir las leyes. En ese sentido, la DGII se ha preocupado por conocer las percepciones de la sociedad en torno a su desempeño ético y profesional, su confiabilidad, entre otros aspectos.

La DGII realiza dos encuestas por año, a fin de conocer la opinión de los contribuyentes. Quisiera compartir con ustedes algunos de los resultados de la última encuesta realizada en el mes de abril de este mismo año. El 88.2% de los contribuyentes piensa que la DGII actúa de manera transparente, el 87.5% la consideran con un alto nivel de credibilidad, el 86.3% entiende que está bien manejada, el 94.6% confía en la DGII y, sobre todo, quiero destacar que, el 91.8 % de los encuestados consideraron que la DGII tiene una imagen positiva desde el punto de vista ético.

Estos resultados nos permiten concluir que nuestro enfoque de apostar a la ética como elemento para ser exitosos en el logro de nuestra Misión, ha sido reconocido favorablemente por los ciudadanos con quienes interactuamos.

Por: Juan Hernández Batista

Disponer de esta aceptación es lo que nos ha permitido actuar consistentemente en la búsqueda de garantizar el cumplimiento cabal y oportuno de los contribuyentes, porque estamos seguros de que nuestras acciones cuentan con el consentimiento de la Sociedad Dominicana.

Muchas Gracias