

RESOLUCIÓN Nro. NAC-DGERCGC26-00000007

Boletín No 2026-07

Título:

Aprobar y expedir el Código de Ética del Servicio de Rentas Internas, en los siguientes términos

Código de Ética de los servidores del Servicio de Rentas Internas

Título Preliminar Preámbulo

Quienes conformamos el Servicio de Rentas Internas, en nuestros diferentes roles y funciones, conocedores de que la ética es la base fundamental sobre la cual se construye el accionar institucional, reconocemos, aceptamos y declaramos:

Deber Constitucional y de Política Pública

Que es deber de los servidores del Servicio de Rentas Internas respetar los principios de la Constitución de la República, de las leyes y de las normas de convivencia digna y la Política Nacional de Integridad Pública, así como la Estrategia Nacional de Integridad Pública.

Adopción y Exigibilidad

Que los servidores del Servicio de Rentas Internas adoptamos el presente Código de Ética, y aceptamos de forma expresa las consecuencias derivadas de acciones que pudieran presentarse por incumplimiento de la ética institucional.

Título I

GENERALIDADES CÓDIGO DE ÉTICA

Capítulo I

Introducción

Art. 1. – Misión del Servicio de Rentas Internas. – Gestionar la política tributaria en el marco de los principios constitucionales, consolidando mecanismos que contribuyan al cumplimiento oportuno y óptimo de las obligaciones tributarias, así como fortaleciendo el control de los impuestos internos, a través de un enfoque de gestión de riesgos, el cual favorezca al desarrollo económico sostenible del Ecuador.

Art. 2. – Visión del Servicio de Rentas Internas. – Ser una Administración Tributaria reconocida, por su permanente innovación y transformación digital, fortalecida por el cumplimiento oportuno de las obligaciones tributarias y, por el combate a la evasión, el fraude y la elusión fiscal; con un enfoque de gestión de riesgos.

Art. 3. – Objetivo del Código de Ética. – Establecer y promover un conjunto de valores, principios y normas de conducta, que oriente el comportamiento de los servidores del Servicio de Rentas Internas en el ejercicio de sus funciones, con el fin de adoptar y practicar lo establecido en este instrumento, lo cual fundamenta el accionar ético dentro y fuera de la Institución.

Art. 4. – Contexto. – El Servicio de Rentas Internas tiene entre sus facultades, atribuciones y obligaciones ejecutar la política tributaria aprobada por el Presidente de la República, efectuar la determinación, recaudación y control de los tributos internos del Estado, así como conocer y resolver las peticiones, reclamos, recursos y absolver las consultas que se propongan, de conformidad con la Ley.

Una de las estrategias adoptadas para cumplir con este cometido es la organización por procesos, la cual ha permitido estandarizar los flujos de trabajo, con políticas, normativa y procedimientos formales que promueven la consistencia, la uniformidad y el logro de resultados como pautas de valor principales en una cultura organizacional orientada al servicio. Las premisas que definen rasgos de la cultura del SRI, como la competitividad, el enfoque al cliente, el control y la eficiencia, podrían ser malinterpretadas e influir en las decisiones éticas, en medio de la presión y cambios constantes del entorno.

Art. 5. – Compromiso. – El Servicio de Rentas Internas, liderado por la máxima autoridad, se compromete a cumplir y hacer cumplir el presente Código de Ética, fomentando una cultura de integridad reflejada en el accionar de sus servidores, dentro y fuera de la institución.

Las autoridades de la institución se comprometen a que sus acciones y comportamientos se constituyan en un ejemplo a seguir, salvaguardando los principios establecidos en la Política Nacional de Integridad Pública.

El Código de Ética del Servicio de Rentas Internas prioriza el eje de prevención de actos de corrupción, como una de las cinco áreas definidas en la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC), el único instrumento universalmente vinculante que incluye también otras áreas esenciales y complementarias, tales como: criminalización y medidas para imponer el cumplimiento de la ley, cooperación internacional, recuperación de capital ilegal, la asistencia técnica y el intercambio de información.

Este documento está alineado con las medidas y controles establecidos en los estándares de la norma internacional ISO 37001, con base en la cual el SRI implementó su Sistema de Gestión Antifraude, demostrando transparencia y compromiso en la lucha contra la corrupción.

Art. 6. – Elaboración del Código de Ética. – Como muestra de la mejora continua en la gestión de la ética institucional, el Servicio de Rentas Internas realizó un proceso participativo para la actualización de su Código de Ética, de conformidad con las etapas definidas en la Norma Técnica para la Construcción y Actualización de Códigos de Ética Institucionales de la Función Ejecutiva y dar cumplimiento a los lineamientos de la Política Nacional de Integridad Pública. Una vez aprobado el documento por parte del Comité de Ética Institucional, se debe socializar e implementar a escala nacional, destacando el liderazgo de la máxima autoridad en este proceso orientado a fortalecer una cultura de integridad en la Institución.

Capítulo II

Alcance

Art. 7. – Ámbito de aplicación. – Este Código de Ética es de aplicación obligatoria para todo el personal del Servicio de Rentas Internas, bajo cualquier modalidad de vinculación, así como para sus autoridades, colaboradores y personas vinculadas directa o indirectamente con la Institución. Todos los servidores deberán observar una conducta acorde con lo establecido en el presente Código; tanto dentro, como fuera de la Institución cuando afecte la reputación del Servicio de Rentas Internas. Esta responsabilidad se extiende no solamente a las relaciones y actuaciones con los compañeros de trabajo, sino también con los

usuarios externos (ciudadanos, proveedores, entre otros). Título II GUÍA DE CONDUCTA ÉTICA Capítulo I Declaración de principios y valores éticos

Art. 8. – Valores en la actuación de los servidores del Servicio de Rentas Internas. – Las actuaciones y conductas de los servidores del Servicio de Rentas Internas deberán regirse conforme a los siguientes valores:

- a) **Integridad:** Actuar con ética y transparencia en todas las acciones, cumpliendo los valores, principios y normas para mantener y dar prioridad a los intereses públicos.
- b) **Equidad:** Promover con el ejemplo un trato justo e igualitario.
- c) **Compromiso:** Trabajar en equipo para alcanzar objetivos comunes.
- d) **Adaptación al cambio:** Ser flexible y ver en cada cambio una nueva oportunidad.
- e) **Transparencia:** Generar confianza a través de acceso a información y comunicación abierta.
- f) **Confianza:** Construir relaciones basadas en credibilidad, apertura y respeto mutuo.
- g) **Innovación:** Impulsar la creatividad y promover la innovación como motores estratégicos para enfrentar los desafíos y fortalecer nuestra gestión.

Art. 9. – Principios en la actuación de los servidores del Servicio de Rentas Internas. – Las actuaciones y conductas de los servidores del Servicio de Rentas Internas deberán regirse conforme a los siguientes principios:

- a) **Cumplimiento:** Respetar y actuar siempre en conformidad con las normas legales aplicables y los derechos humanos.
- b) **Justicia:** Tratar a todas las personas de manera equitativa y sin favoritismos, garantizando la equidad y la aplicación de la normativa legal vigente.
- c) **Equidad:** Reconocer y respetar la dignidad de todas las personas sin discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades.
- d) **Transparencia:** Facilitar el acceso a la información relevante para que todos los individuos puedan tomar decisiones informadas.
- e) **Respeto:** Tratar a todas las personas con dignidad, cortesía y consideración, reconociendo su valor y derechos fundamentales.
- f) **Altruismo:** Actuar en favor del bienestar colectivo, poniendo el interés de los demás antes que el propio.
- g) **Responsabilidad:** Es el deber de gestionar, utilizar y proteger los bienes, los recursos físicos y digitales del Estado con eficiencia, transparencia y honestidad, asegurando que se empleen en beneficio de la comunidad y se evite su mal uso o desperdicio.
- h) **Rendición de Cuentas:** Ser responsable de las acciones y decisiones tomadas, así como de la gestión de los recursos durante el cumplimiento de las funciones públicas y estar dispuesto a rendir cuentas sobre sus actuaciones.
- i) **Neutralidad:** Es el principio ético que implica evitar cualquier influencia externa o personal que pueda comprometer la imparcialidad y objetividad en el ejercicio de funciones públicas. Los servidores públicos deben actuar sin sesgos, favoreciendo el interés general y evitando situaciones que puedan generar conflictos de interés o influir en sus decisiones de manera inapropiada.
- j) **Ética:** Busca comprender la naturaleza de los valores humanos, de cómo debemos vivir y de lo que constituye conductas correctas.
- k) **Imparcialidad:** Capacidad de actuar con objetividad en el ejercicio de sus funciones.
- l) **Probidad:** Actuar con rectitud, integridad, honradez en cada decisión, actividad o acción, en el ejercicio de sus funciones o responsabilidades.

- m) Igualdad:** Todas las personas son iguales ante la ley, por lo que no existirá ninguna distinción en su trato por exclusión, restricción o preferencia basada en criterios tales como el color, raza, etnia, edad, sexo, género, religión, orientación sexual, y otros criterios.
- n) Acceso a la información pública:** Respetar y cumplir el derecho de acceso a la información garantizando la transparencia en la gestión pública.
- o) Buen trato y amabilidad:** Los servidores públicos, trabajadores y toda persona que ejerza un cargo público, tiene la obligación de brindar un trato gentil, amable y educado a las personas que requieren sus servicios.
- p) Servicio público:** Prioriza el interés general sobre cualquier interés particular, tiene como finalidad garantizar el bien común.
- q) Protección del patrimonio público:** Utilizar de manera eficiente y transparente los recursos y bienes del Estado.
- r) Prevención de conflictos de interés:** Evitar situaciones que puedan comprometer la imparcialidad y la objetividad en el ejercicio de las funciones públicas.
- s) Promoción de la ética:** Fomentar una cultura organizacional basada en principios éticos y de legalidad, mediante la sensibilización y la capacitación continua.
- t) Cero tolerancias al acoso y actos de corrupción:** Rechazar de manera absoluta cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas o contra la transparencia en la gestión.

Art. 10. – Relaciones de respeto entre los servidores públicos y/o niveles jerárquicos. – Los servidores del Servicio de Rentas Internas, bajo cualquier modalidad y jerarquía, deben actuar con integridad, dignidad, respeto y consideración, de conformidad con las siguientes reglas generales, tanto en la vida pública, como privada.

Conductas esperadas

Conducta Personal:

- a)** Conservar en todo lugar un comportamiento que no comprometa la imagen institucional, tanto dentro como fuera del Servicio de Rentas Internas.
- b)** Conservar en todo momento, en sus relaciones con el público, compañeros y naturaleza, un trato de respeto y consideración.
- c)** Cumplir en el plazo establecido sus obligaciones tributarias, a fin de consolidar la cultura tributaria desde su ejemplo como servidor.
- d)** Cumplir puntualmente con su jornada laboral, reuniones de trabajo y demás diligencias inherentes a sus funciones.
- e)** Mantener el autocontrol y disciplina en la ejecución de sus responsabilidades.
- f)** Cuidar el orden y limpieza en su sitio de trabajo, respetando el entorno laboral.
- g)** Obedecer las órdenes legales y legítimas recibidas por parte de autoridad competente, que no se contraponga con la normativa interna y externa vigente.
- h)** Observar las normas vigentes sobre dedicación exclusiva; considerando la prohibición de efectuar actividades comerciales que tengan vínculos con actividades tributarias o generen conflicto de interés.
- i)** Asistir a laborar acorde con las políticas, directrices y demás disposiciones establecidas en cuanto a vestimenta y credencial institucional.
- j)** Declarar oportunamente conflictos de interés, proteger la información confidencial, garantizar la transparencia y el acceso a la información pública conforme a la ley, brindar trato igualitario a todas las personas y usar los recursos públicos adecuadamente. a través
- k)** Denunciar los presuntos actos de corrupción, faltas o incumplimientos al Código de Ética, del canal (<https://www.sri.gob.ec/denuncias>). único de alertas de corrupción

- l) Desarrollar todas las actividades con absoluta imparcialidad de sus creencias políticas, religiosas, deportivas, y de cualquier índole que pueda afectar o pretenda distraer a los demás servidores.
- m) Brindar las facilidades a la autoridad competente para el ejercicio de los procesos de control interno.

Conducta Interpersonal:

- a) Colaborar y participar activamente en la ejecución de los planes de trabajo definidos por el Comité de Ética Institucional.
- b) Mantener la cordialidad en las relaciones interpersonales.
- c) Impulsar la mejora continua y apertura al cambio.
- d) Trabajar en equipo, buscando el objetivo común.
- e) Mantener una comunicación interpersonal basada en el respeto, la escucha activa y la empatía.
- f) Impulsar la ciudadanía fiscal, la cultura tributaria y la responsabilidad social buscando ser responsables con la comunidad, la naturaleza y la sociedad, en el ámbito de su competencia.
- g) Respetar y valorar las opiniones ajenas, aun cuando se consideren contrarias a las propias, evitando el conflicto laboral.

Conducta para el personal que ejerce funciones de liderazgo directivo o ejecutivo. – El personal que ejerce funciones de liderazgo directivo o ejecutivo; además de los comportamientos esperados establecidos en este documento, deberá emplear como mecanismos de conducta los siguientes:

- a) Liderar con el ejemplo las conductas éticas descritas en el presente Código.
- b) Proponer y difundir iniciativas que fortalezcan la ética institucional.
- c) Destacar el comportamiento de servidores que demuestren compromiso con el accionar ético en la Institución.
- d) Impulsar el despliegue de experiencia y conocimiento con el objeto de transmitir las mejores prácticas para reforzar los procesos institucionales.
- e) Respalda el trabajo de sus colaboradores frente a los compromisos adquiridos por el accionar propio del Servicio de Rentas Internas, cuidando que las actuaciones de los servidores se enmarquen en los principios éticos institucionales, así como, mostrar imparcialidad y objetividad en sus actuaciones y decisiones.
- f) Fomentar un ambiente laboral adecuado, en el que prime el respeto a la individualidad de los servidores, la calidez humana y la equidad.
- g) Velar por la equilibrada asignación de trabajo a su equipo, cuidando que no exista sobrecarga de trabajo y posibles riesgos de enfermedades laborales.
- h) Manejar los conflictos con disuasión y acercamientos personales para solucionar los problemas, sin personalizarlos.
- i) Transparentar los temas relevantes de su gestión cuando afecten a sus equipos de trabajo.
- j) Valorar y reconocer los méritos, capacidades y desempeño de su equipo de trabajo, sin discriminación alguna.
- k) Abstenerse de ordenar a sus subordinados su participación en eventos de carácter político, social, religioso.

Conductas no esperadas. – Los servidores del Servicio de Rentas Internas deben evitar los siguientes comportamientos inadecuados, sin perjuicio de que su cometimiento genere sanciones disciplinarias o de otra índole:

- a) Asistir a sus puestos de trabajo bajo influencia de bebidas alcohólicas o de sustancias estupefacientes o psicotrópicas, y de toda sustancia sujeta a fiscalización. Tampoco podrán ingerir o usar estas

sustancias durante la jornada laboral y el tiempo de uso del transporte institucional, salvo por prescripción médica.

- b)** Comprometer el buen nombre de la Institución o el uso de su logotipo o credenciales institucionales en actividades políticas, redes sociales, u otros medios de difusión.
- c)** Realizar comentarios, a través de cualquier medio, que atenten contra la dignidad o prestigio de las personas e instituciones, tomándose el nombre del Servicio de Rentas Internas.
- d)** Discriminar a las personas debido a su etnia, género, orientación sexual, religión o culto, edad, ideología política, discapacidad o situación de salud.
- e)** Realizar actos de simulación, ocultamiento, omisión, falsedad, o engaño al Servicio de Rentas Internas para dejar de cumplir con sus obligaciones laborales.
- f)** Contratar personal para desempeñar funciones, cargos o actividades ajenas a las determinadas en el Manual de Clasificación y Valoración de Puestos Institucional y las atribuciones y responsabilidades determinadas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de cada unidad.
- g)** Exigir la entrega o colecta de cuotas, aportes económicos o de otra índole, a menos que exista una obligación jurídica para ello. No se considera una conducta no deseada el realizar aportes voluntarios para financiar actividades sociales, deportivas o de beneficencia, en el ejercicio libre de reunión y asociación de los servidores, fuera de la jornada institucional de trabajo.
- h)** Ocupar tiempo de la jornada laboral o utilizar al personal para fines ajenos a la Institución; así como el uso de recursos y tiempo de trabajo para intereses personales.
- i)** Aceptar sobornos, utilizar información confidencial para beneficio propio, incumplir las normativas de transparencia, discriminar o favorecer a individuos o grupos, hacer uso indebido de los recursos públicos.
- j)** Hacer uso indebido de los servicios y recursos tecnológicos y/o acceder a información no autorizada.
- k)** Utilizar inadecuadamente las instalaciones y oficinas públicas para actividades ajenas a las laborales.
- l)** Divulgar información confidencial y/o reservada, a la cual tenga acceso o conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- m)** Realizar actividades ajenas a sus funciones durante el horario de la jornada laboral.
- n)** Difundir en redes sociales o medios de comunicación masiva: fotografías, audios o videos de eventos institucionales, o que sean realizados en sus instalaciones, que puedan afectar a la imagen institucional; e informar a la autoridad correspondiente si se comprobasen conductas o actuaciones inapropiadas.

Art. 11. – Garantizar enfoques de igualdad y la no discriminación:

- a)** Los servidores del Servicio de Rentas Internas tienen prohibido ejercer cualquier tipo de acoso, discriminación y violencia en todas las modalidades de trabajo, es decir, cualquier tipo de hostigamiento, agresión verbal y/o física que pueda resultar en un daño físico, psicológico, sexual, económico, político, simbólico o digital, en contra de una persona trabajadora y/o servidora o servidor público, definidas en la Ley Orgánica del Servicio Público, su Reglamento General, Código de Trabajo o Leyes relacionadas.
- b)** Para tratar este tipo de casos, el Servicio de Rentas Internas aplicará el documento interno vigente que permita prevenir y atender los casos de discriminación, acoso laboral y/o toda forma de violencia en los espacios de trabajo, concordante con lo dispuesto por el Ministerio del Trabajo a través de la normativa y directrices que emita el órgano rector para el efecto.

Capítulo II

Obligaciones Éticas – Prácticas esperadas vs prácticas prohibidas por la ley

Art. 12. – Control de conflictos de interés:

- a) Informar formalmente en el caso de incurrir en conflicto de interés, conforme la normativa establecida para el efecto.
- b) Aplicar el procedimiento de excusa correspondiente, en el caso de que existan conflictos de interés o cualquier otra causal de excusa o recusación.
- c) Abstenerse de atender trámites o procedimientos administrativos o procesos judiciales en los cuales existan conflictos de interés en los términos definidos en el Estatuto Especial de Personal del Servicio de Rentas Internas, para lo cual deberá observar y cumplir el procedimiento institucional establecido para el efecto, que incluye la presentación del formulario de excusa establecido en la Norma Técnica de manejo de conflictos de interés en las Instituciones de la Función Pública; salvo en los casos que, luego de haberse presentado la excusa formal, reciba la disposición de autoridad competente, que por necesidad institucional y en estricto apego normativo, deba atender dichos trámites.
- d) Se prohíbe disponer la contratación o designación de familiares de la máxima autoridad hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- e) Cuando un servidor asignado para evaluación de ofertas en procesos de contratación pública y el gestor de adquisiciones correspondiente, mantengan relación dentro del segundo grado de afinidad y cuarto de consanguinidad con el oferente participante y, en caso de personas jurídicas, con el representante legal o accionistas / socios mayoritarios, deberán informar el conflicto de interés.

Art. 13. – Ofrecimiento y aceptación de obsequios e invitaciones, donaciones y contribuciones políticas:

- a) Se prohíbe solicitar o aceptar, de cualquier persona, de forma directa o indirecta, regalos, gratificaciones, favores, auspicios, entretenimiento, préstamos, oportunidades de comprar u obtener descuentos o rebajas en bienes o servicios, como un medio tendiente a afectar la voluntad del servidor;
- b) En caso de recibir bienes en cumplimiento de actos y eventos oficiales dentro o fuera del país por la condición de la misión institucional en representación del Estado ecuatoriano por los dignatarios, autoridades y demás servidores públicos, dichos bienes deberán ser entregados a la Dirección Nacional Administrativa Financiera o Dirección Zonal, quienes realizarán el ingreso de dichos bienes al patrimonio de la entidad receptora y su administración se realizará de conformidad con lo dispuesto en el "Reglamento para el Registro, Administración, Enajenación y Control de los Regalos o Presentes recibidos por los Servidores Públicos en Cumplimiento de la Misión Institucional Representando al Estado ecuatoriano".

Art. 14. – Prohibición de tráfico de influencias: Se prohíbe a todos los servidores, lo siguiente:

- a) Solicitar directa o indirectamente, a otro servidor o subalterno, cumplir con órdenes que atenten contra los derechos y principios consagrados en la Constitución, las leyes y demás normativa interna, los valores éticos institucionales; o que generen ventajas y/o beneficios personales o a terceros.
- b) Utilizar la autoridad o influencia de su cargo para intervenir ante el personal del Servicio de Rentas Internas, otras entidades, o ante la ciudadanía, a fin de lograr ventajas o beneficios para sí mismo, familiares, o para terceros.
- c) Dar o solicitar a servidores públicos o trabajadores, favores o servicios para asuntos de carácter personal o doméstico ajenos a los propios de sus funciones.
- d) Recomendar, referir o sugerir de forma tácita o expresa, a profesionales para que presten sus servicios a contribuyentes, en relación con asuntos que involucren o puedan involucrar al Servicio de Rentas Internas.
- e) Realizar cualquier tipo de proselitismo político durante la jornada de trabajo.

- f) Aprovecharse de su cargo para crear relaciones laborales comerciales y/o profesionales para su propio beneficio, o para empresas u organizaciones no gubernamentales en las que hayan tenido o tengan participación, o para terceros.
- g) Pretender la obtención de un beneficio personal al visitar o contactar entidades públicas o privadas para gestionar, directa o indirectamente, contratos públicos.
- h) Destinar fondos públicos para realizar campañas de propaganda o promoción de la imagen personal de servidores públicos a través de medios de comunicación, a excepción de los meramente informativos en beneficio de interés público.
- i) Gestionar reuniones por razones ajenas a sus funciones con jueces, magistrados, asambleístas u otros funcionarios públicos de las distintas funciones del Estado con el propósito de obtener para sí o en favor de terceros, beneficios en acciones o trámites judiciales, legislativos o de carácter administrativo.
- j) Patrocinar causas en las que intervengan instituciones del Estado, salvo cuando ejerzan su propia defensa o representación judicial, o cuando deban intervenir en las controversias judiciales, debido a su cargo o función.
- k) Utilizar el cargo o dignidad como servidor del Servicio de Rentas Internas para obtener algún beneficio o ventaja personal en otras Instituciones Públicas.

Art. 15. – Tratamiento de la información confidencial y reservada:

- a) Mantener la confidencialidad y reserva de la información a la que se tenga acceso autorizado, durante todo el ciclo de vida de la información, y posterior a la desvinculación del servidor, conforme la normativa vigente.
- b) Custodiar las claves institucionales, accesos remotos y firmas electrónicas, velando por el uso adecuado de las mismas.
- c) Velar que todo contrato administrativo y/o convenios contengan las cláusulas de confidencialidad y protección de datos personales.
- d) Cumplir con los documentos institucionales del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información (SGSI) del Servicio de Rentas Internas.

Art. 16. – Uso de los activos y bienes institucionales:

- a) Ser responsable del cuidado, buen uso, custodia y conservación de los bienes asignados al servidor en su calidad de custodio, para el desempeño de sus funciones y los que por asignación expresa se agreguen a su cuidado.
- b) Utilizar los recursos y bienes institucionales únicamente en las labores institucionales y por ningún motivo para fines personales, políticos, electorales, religiosos u otras actividades particulares.
- c) Hacer uso de las herramientas e insumos de la Institución, estrictamente en el cumplimiento de sus funciones.

Capítulo III **Régimen Disciplinario**

Art. 17. – Del cumplimiento. – Todos los servidores tienen la responsabilidad ineludible de conocer, respetar y aplicar las disposiciones del presente Código de Ética.

Art. 18. – Sanciones por incumplimiento. – Todos los servidores que incumplieren sus obligaciones o contravinieren las disposiciones previstas en la LOSEP su reglamento general, Código de Trabajo, los reglamentos internos del SRI, normas conexas o cualquier instrumento que regule sus actuaciones, será sancionado disciplinariamente conforme a las disposiciones establecidas para el efecto de acuerdo con la gravedad de la falta disciplinaria.

El procedimiento disciplinario para evaluar y sancionar incumplimientos garantizará:

- a) La imparcialidad de la autoridad instructora y sancionadora.
- b) La transparencia en todas las etapas del procedimiento disciplinario administrativo.
- c) La participación del servidor público mediante el ejercicio de su derecho a la defensa.

Art. 19. – Faltas Leves. – Son aquellas acciones u omisiones realizadas por error, descuido o desconocimiento menor sin intención de causar daño, a más de las conductas previstas en la letra a) del artículo 42 de la LOSEP, son las establecidas en el Estatuto Especial de Personal y en el Reglamento Interno de Trabajadores del Servicio de Rentas Internas.

Art. 20. – Faltas Graves. – Son aquellas acciones u omisiones que contrarían gravemente el orden jurídico o que alteran gravemente el orden institucional, su cometimiento será sancionado con suspensión temporal sin goce de remuneración, destitución o visto bueno y se impondrá previo procedimiento de sumario administrativo o de visto bueno que determinará el cometimiento o no de faltas disciplinarias graves establecidas en la Ley y demás normativa aplicable.

Art. 21. – Sanciones aplicables para servidores bajo el régimen de la Ley Orgánica del Servicio Público. – Conforme lo previsto en la Ley Orgánica de Servicio Público, Estatuto Especial de Personal del Servicio de Rentas Internas, las sanciones disciplinarias por orden de gravedad son las siguientes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Sanción pecuniaria administrativa.
- d) Suspensión temporal sin goce de remuneración.
- e) Destitución.

Art. 22. – Sanciones aplicables a servidores bajo el régimen de Código de Trabajo. – De acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo, en el Reglamento Interno de Trabajo del Servicio de Rentas Internas, para el caso de los trabajadores las sanciones disciplinarias por orden de gravedad son las siguientes:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Sanción pecuniaria administrativa.
- d) Visto Bueno.

Art. 23. – Garantía del debido proceso. – En todos los procedimientos administrativos disciplinarios se deberá observar la presunción de inocencia y se sujetarán a los principios de legalidad, igualdad, oportunidad, economía procesal, haciendo efectiva las garantías del debido proceso y el derecho a la defensa.

Capítulo IV

Denuncia de las Irregularidades

Art. 24. – Canales de denuncias seguros y anónimos. – El Servicio de Rentas Internas garantiza la existencia de canales accesibles, seguros y anónimos para la recepción de denuncias sobre presuntas irregularidades, faltas administrativas o conductas contrarias al Código de Ética Institucional.

Estos canales están disponibles para servidores, partes interesadas y ciudadanía en general, y su funcionamiento se encuentra alineado con los lineamientos de la Política Nacional de Integridad Pública (PNIP) y las disposiciones emitidas por la Secretaría General de Integridad Pública.

La Institución implementará mecanismos que aseguren una gestión adecuada de las denuncias, así como el tratamiento diligente de todo acto presuntamente contrario a la ética pública.

Art. 25. – Protección al denunciante. – El Servicio de Rentas Internas se compromete a proteger la identidad, seguridad e integridad de las personas que presenten denuncias de buena fe. Se prohíbe cualquier forma de represalia, intimidación o discriminación contra quienes reporten hechos que vulneren este Código, las Políticas Institucionales o la normativa legal vigente.

Art. 26. – Procedimiento ético para la gestión de denuncias. – Toda denuncia recibida será tratada bajo estrictos principios de imparcialidad, transparencia y confidencialidad de acuerdo con la normativa aplicable para el efecto.

Art. 27. – Seguimiento e información sobre resultados. – El SRI reconoce la importancia de informar al denunciante sobre el resultado de su denuncia, siempre que ello no comprometa la confidencialidad de la información ni los derechos de terceros.

Capítulo V

Glosario

Acoso laboral. – Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.

Canal de denuncias. – Mecanismo institucional seguro, accesible y anónimo para reportar irregularidades, faltas administrativas o violaciones al Código de Ética, disponible para servidores y ciudadanía.

Conflicto de interés. – Situación en la que los intereses personales de un servidor público pueden interferir con el cumplimiento imparcial de sus deberes institucionales. Debe ser identificado, informado y gestionado adecuadamente por la Institución.

Conflictos de Interés Reales. – Son situaciones en las que se identifica un beneficio concreto para el servidor público. Los beneficios más evidentes son los económicos y financieros, aunque pueden ser de otra índole, especialmente cuando benefician a un tercero. *“En estos casos, existe una concurrencia directa y actual entre los deberes y responsabilidades de un servidor público y sus intereses privados”*

Conflictos de Interés Potenciales. – Son situaciones en los intereses particulares del servidor que podrían causar un conflicto de interés en el futuro. Para evitar esto, el servidor debe excusarse de intervenir en determinados casos.

Conflictos de Interés Aparentes. – Son situaciones en las que no existen conflictos de interés reales ni potenciales; no obstante, *“surgen dudas razonables”* acerca de la imparcialidad del servidor frente a una decisión concreta.

Custodio: Servidor o usuario final a quien se le asignó bienes institucionales.

Discriminación en el espacio laboral. – Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

Información confidencial. – Información o documentación, en cualquier formato, final o preparatoria, haya sido o no generada por el sujeto obligado, derivada de los derechos personalísimos y fundamentales, y requiere expresa autorización de su titular para su divulgación, que contiene datos que, al revelarse pudiesen dañar intereses privados.

Nepotismo. – Utilización de un cargo para designar a sus parientes comprendidos hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, a su cónyuge o con quien mantenga unión de hecho en determinados empleos o concederles otros tipos de favores, al margen de la Ley.

Principios. – Son fundamentos universales y externos a la institución que sirven como guías de comportamiento para todos los miembros de la sociedad. Generalmente los principios se construyen de la evolución del sistema de creencias en la sociedad.

Protección al denunciante. – Principio que garantiza la seguridad, confidencialidad y no represalia contra quienes reportan de buena fe conductas indebidas, fortaleciendo la confianza en el sistema de denuncias.

Régimen disciplinario. – Conjunto de normas y procedimientos que regulan las sanciones aplicables a los servidores públicos por faltas disciplinarias administrativas, garantizando el debido proceso y derecho a la defensa.

Servidores públicos. – Personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Tráfico de influencias. – Uso indebido del cargo o autoridad para obtener beneficios personales o para terceros, afectando la imparcialidad y el interés público.

Valores. – Conjunto de creencias fundamentales que forma parte de la filosofía institucional del Servicio de Rentas Internas y actúan como brújula en la institución, guiando el comportamiento, las acciones y decisiones de sus servidores con el fin de consolidar la identidad y cultura del SRI.

Disposición Derogatoria Única. – Deróguese la Resolución Nro. NAC DGERCGC21 00000041, publicada en el Registro Oficial Nro. 572 de 08 de noviembre de 2021.

Disposición Final. – La presente resolución, y el Código de Ética de los servidores del Servicio de Rentas Internas, contenido en la misma, entrarán en vigor a partir de su publicación en el Registro Oficial.

El contenido de este documento tiene carácter informativo y de ninguna manera debe considerarse como una asesoría legal o profesional, como tampoco se la puede relacionar como fuente para la toma de decisiones y/o acciones legales o empresariales-

Para una asesoría minuciosa no dude en contactarnos



CPA. Silvia Vanegas
**Directora Área de
Consultoría Contable**



Dr. Nilo Narváez
**Director Área de
Consultoría Tributaria**

Ing. Paolo Puruncajas
Director de Marketing

Dis. Renato Puruncajas
Director de Imagen Corporativa

Quito

: Av. República N: E2-62 y Av. Atahualpa.
Edificio Prisma II: Piso 6 Oficinas 6A ó B
(Frente al Paso desnivel de Av. República).

Cuenca

: Central Sopladora S/N
y General Artigas.

☎ : +593 9 6768 8847

✉ : info@cle.com.ec / asistente@cle.com.ec

📍 / cleconsultorecuador 📱 / cleconsultores

🌐 / cle-consultores-ecuador

www.cle.com.ec