



PLIEGO UNIFICADO ANTE DIAN

POR: ASODIAN ADN, SEDIAN2015, SINEDIAN, USTED Y UTRADIAN

1. CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS

CUMPLIMIENTO ACUERDOS MESAS DE NEGOCIACIÓN 2013 A 2019. Conforme a la matriz adjunta, especialmente:

- 1.1 Se solicita la Ampliación de la planta de personal de la entidad pactada entre DIAN y sindicatos de la entidad en la mesa de negociación de 2018, conforme al estudio técnico de ampliación de planta de 2018, realizado por la DIAN, concordante con el artículo 336 de la ley 1819 de 2016; cualquier nuevo estudio que se pretenda hacer, se aplicara con posterioridad.
- 1.2 Se solicita el paso de la prima TAC y el incentivo de fiscalización y cobranzas a salario.
- 1.3 Se solicita presentar en el proyecto de reforma tributaria que el gobierno nacional presentara al congreso la creación de la carrera específica de la DIAN que garantice el desarrollo del talento humano, la estabilidad, igualdad de oportunidades para el ingreso, la permanencia, el ascenso, la promoción y la salida del servicio público tributario y aduanero.

2. CARRERA ADMINISTRATIVA

- ✓ La DIAN, conforme la ley 1960, se compromete a implementar las siguientes modificaciones en la nomenclatura y en la escala de salarios a efecto de reglar la movilidad intranivel en la carrera específica:
 - ✓ 1. Reducir el número de cargos y trasladar los salarios actuales a la condición de grados salariales del nuevo cargo o nivel de empleo, sobre la base del ingreso a la entidad y a la carrera por el grado salarial inferior y tres años de permanencia mínima en cada grado salarial. Los cargos y niveles serán: nivel asistencial un (1) cargo con cuatro niveles salariales; nivel técnico un (1) CARGO con cinco (5) niveles salariales; nivel profesional 2 cargos con 8 niveles salariales
 - ✓ . Suprimir los cargos creados con el decreto 4952 de 2011 y eliminar los traslapes salariales en los cambios de nivel de empleo.
 - ✓ . Establecer las variables con las que clasifican el orden de promoción de los integrantes de la carrera, entre otras, experiencia, estudios, innovación, logros, evaluación del desempeño.
- 2.1 Se solicita la definición Biunívoca de los parámetros para los concursos de ascenso e ingreso que se desarrollen, y acuerdos tripartitos entre la CNSC, DIAN y Sindicatos para las futuras convocatorias.
 - 2.2 Se solicita la realización y publicación por parte de la entidad de Estudio de Estabilidad Laboral

ASODIAN ADN, SEDIAN2015, SINEDIAN, USTED y UTRADIAN



Reforzada previo a la convocatoria a cargos para concurso conforme a lo dispuesto en el decreto 498/20.

- 2.3 Modificar el Manual de Funciones de manera concertada, conforme con el Dcto 498/20, y organizar las exigencias académicas alrededor de los NBC definidos por el SNIES del Ministerio de educación y restaurando los derechos que los servidores públicos han visto lesionados en la resolución 060 de 2020.
- 2.4 Ante la necesidad de suplir vacantes de manera transitoria, solicitamos se priorice a los empleados de la entidad y solo en caso de no contar con funcionarios que cumplan requisitos, proceder a vincular personas ajenas a la institución.
- 2.5 Que la DIAN trace una política que garantice la reubicación de los servidores públicos DIAN que lo soliciten con el argumento que su carrera fue excluida en el manual de funciones vigente.

3. SALARIOS E INCENTIVOS

- 3.1 Solicitamos que el incentivo al desempeño en fiscalización y cobranzas sea incrementado en la medida que son incrementadas las metas de recaudo superiores al IPC.
- 3.2 BONO DE INCENTIVO PENSIONAL: En cumplimiento de lo dispuesto en artículo 16 del decreto ley 071/20, creación de incentivo de retiro pensional para las personas que cumplieron sus requisitos de pensión, con un bono equivalente a ocho (8) años de la prima de gestión TAC semestral y anual de acuerdo a la asignación salarial que devengue en el momento del retiro.
- 3.3 RECLASIFICACION SALARIAL: Se solicita la reclasificación de dos (2) grados a todos los funcionarios de la DIAN.

4. BIENESTAR

- 4.1 TELETRABAJO: Bajo los parámetros de la Resolución 2323 de 2018, mediante la cual se adoptó el Teletrabajo en la UAE DIAN, y en concordancia con los nuevos modelos de trabajo que emergieron en el mundo con la pandemia, se solicita La ampliación de la cobertura del teletrabajo en términos de lugares administrativos, dependencias, áreas, procesos en razón del 50% de los cargos teletrabajables en la entidad.
- 4.2 REGLAMENTACION DEL TRABAJO EN CASA: Mientras persistan las condiciones de emergencia sanitaria en el país, y no se alcance la inmunidad de rebaño declarada oficialmente por la autoridad competente, la UAE DIAN se compromete a mantener teletrabajo y/o trabajo en casa

ASODIAN ADN, SEDIAN2015, SINEDIAN, USTED y UTRADIAN



para todos los empleados de la DIAN de los cargos teletrabajables y/o de trabajo en casa y con mayor razón a grupos de población vulnerables en la entidad. En todo caso se expedirá una reglamentación para el teletrabajo y/o trabajo en casa teniendo en cuenta:

- ✓ Cumplimiento de las jornadas y horarios de trabajo y no abusar del uso de las tecnologías de la comunicación,
- ✓ Cero tolerancias del acoso laboral
- ✓ No incremento de cargas de trabajo, y si es necesario se aprueben horas extras para realizarlo.
- ✓ NO Cambios en los turnos de trabajo, sin justificación.
- ✓ Cuidado de la salud de los trabajadores, acorde con las normas vigentes.
- ✓ Garantizar puesto de trabajo en condiciones mínimas de ergonomía (escritorio, silla, computador y útiles necesarios para realizar el trabajo)
- ✓ Auxilio de conectividad y servicios públicos: A los servidores públicos de la DIAN que se mantengan en la modalidad de trabajo en casa y/o teletrabajo, se les reconocerá un auxilio para el pago de servicios públicos y conectividad, bajo el entendido que la conectividad es herramienta vital para el desarrollo de su trabajo y que dado que la actividad laboral se desarrolla en el lugar de habitación del funcionario donde debe disponer de los servicios públicos de agua y luz durante las 8 horas de jornada laboral.
- ✓ Establecimiento durante el trabajo en casa de tiempo para la familia: A los servidores públicos que tengan condición de padres y madres cabeza de hogar, se solicita el establecimiento de dos (2) horas no compensadas semanales para el desarrollo de actividades propias de la dinámica familiar.

4.3 VACUNACION: Se solicita que se hagan los trámites necesarios ante las autoridades competentes para que se garantice la inclusión de todos los funcionarios de la DIAN que presten sus servicios en los grupos de atención de viajeros, como beneficiarios de las vacunas contra el SARS-CoV-2 en línea de atención prioritaria, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Decreto 109 de 2021 en lo relacionado con los trabajadores de ocupaciones que permiten la operación aérea internacional.

4.4 TRANSPORTE: Se solicita que se adicione al presupuesto de la entidad para el año 2022, la adquisición del servicio de transporte para servidores públicos de la DIAN, con el fin de mejorar la calidad de vida de los funcionarios, coadyuvar a la movilidad en las ciudades y la seguridad de los funcionarios en sus traslados desde y hacia sus lugares de trabajo. Con fundamento en la experiencia de las rutas organizadas por los servidores DIAN.

4.5 BILINGUISMO: En concordancia con el objetivo de “desarrollar las habilidades comunicativas para leer, comprender, escribir, escuchar, hablar y expresarse correctamente en una lengua extranjera” establecido en la Ley 1651 de 2013 o de bilingüismo, se propone crear un programa

ASODIAN ADN, SEDIAN2015, SINEDIAN, USTED y UTRADIAN



de capacitación para la adquisición de una segunda lengua para todos los servidores de la DIAN, hasta el año 2025.

- 4.6 MODIFICACIÓN DE LA CIRCULAR 000030 DE SEPTIEMBRE 30 DE 2014. Con el fin de dar cumplimiento efectivo del traslado de los funcionarios que sustenten sus solicitudes en problemas DEMOSTRABLES de salud, previamente valorados y certificados por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador; amenazas o circunstancias que afecten en materia grave la unidad familiar y la protección de la niñez y el adulto mayor, derechos protegidos en los preceptos constitucionales.
- 4.7 REVISION DE CONVENIO NOMINA: Solicitamos la revisión y mejoramiento del convenio de nómina entre la UAE DIAN y el Banco de Bogotá, so pena de iniciar una campaña nacional de cambio de banco.
- 4.8 Solicitamos la revisión, seguimiento y ejecución de la Batería de Riesgo Psicosocial con participación de representantes del movimiento sindical.
- 4.9 Solicitamos servicio médico permanentemente en cada sede de la entidad

5. GARANTIAS SINDICALES

- 5.1 Se solicita el establecimiento de una mesa de trabajo en la que participen todas las organizaciones sindicales existentes en la DIAN, en la cual se defina el proceso de consulta en todas sus etapas de que trata el Decreto 498/20.
- 5.2 Solicitamos el respeto a las garantías sindicales superando la censura, la persecución disciplinaria y otras prácticas de violación de la libertad y autonomía sindical.
- 5.3 Respeto a los Derechos sociales y civiles de los funcionarios de la DIAN.
- 5.4 Permisos Sindicales sin restricción para temas como Asambleas, actividad social, y capacitación de afiliados.
- 5.5 Capacitación los directivos de la Dian a nivel nacional en temas sindicales, docentes pertenecientes y/o (a las) (por las) organizaciones sindicales.
- 5.6 Reuniones periódicas del director general con todas las organizaciones sindicales presentes en la Dian, bajo el criterio que el interlocutor sindical es uno solo así tengamos múltiples organizaciones.



6. OTROS

- 6.1 La dirección de la DIAN se compromete a impulsar el retiro de la policía nacional de la dirección jerárquica de la DIAN. Es decir, que esa institución siga siendo cuerpo armado de apoyo, definido por el Estado, hacia las actividades operativas de la entidad para la lucha contra el contrabando y la evasión, pero sus funcionarios no hagan parte de la entidad ni integren su nivel directivo nacional y seccional.
- 6.2 Solicitamos hacer mesas de trabajo con las organizaciones sindicales y los tecnócratas DIAN y Ministerio de Hacienda para conjuntamente elaborar un proyecto de reforma tributaria progresivo
- 6.3 Los jefes condenados por acoso laboral no pueden seguir desempeñando jefaturas. De igual manera los Cargos de Libre nombramiento y Remoción (Directores y Subdirectores) que tengan investigaciones en el ITRC.
- 6.4 Evaluación de los funcionarios a sus jefes y permanencia en el cargo si obtiene mas del 70% de calificación favorable.
- 6.5 Póliza para servidores públicos Dian investigados por actos no dolosos.

ASODIAN ADN

SEDIAN2015,

SINEDIAN

USTED

UTRADIAN

ASODIAN ADN, SEDIAN2015, SINEDIAN, USTED y UTRADIAN