





4. La planta actual contiene traslapes salariales en los cambios de nivel de empleo entre asistencial y técnico, y entre técnico y profesional. Dichos traslapes significan que el salario más alto del nivel asistencial sea mayor que el primer salario del nivel técnico y a su vez que el último salario del nivel técnico sea mayor que el primer salario del nivel profesional, hechos estos que a todas luces no tiene justificación ni por el tipo de funciones ni por la complejidad de los requisitos que se exigen para ejercerlas.

La eliminación o superación de dichos traslapes son posibles por cualquiera de dos vías, bien porque se muevan salarialmente los empleados ubicados tanto en el primer grado salarial de los niveles técnico y profesional hacia el grado salarial siguiente (Analista I hacia Analista II y Gestor I hacia Gestor II), o porque se marchiten los grados salariales superiores de los niveles asistencial y técnico (Facilitador IV y Analista V). Hoy nos parece que por razones del costo, lo que procede es marchitar gradualmente el cargo de facilitador IV y Analista V y que un mensaje claro en esa dirección es no proveer las vacantes que haya en dichos empleos y convertirlas en otros empleos.

5. Adicionalmente a fines de 2011 una decisión de gobierno fue pasar unas funciones que ejercía el Ministerio de Comercio en relación con el denominado Plan Vallejo hacia la DIAN, las que tiempo después decidieron que debía retornar a dicho ministerio. Ello implicó el traslado de 46 empleos hacia la DIAN con algo así como 39 empleados activos y diez denominaciones de cargo diferentes. Al retornar las funciones al ministerio de Comercio, no ocurrió lo mismo con los empleados, estos permanecieron en la DIAN.

Denominación de Cargo	Total
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 13	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO 15	6
SECRETARIO EJECUTIVO 20	7
TECNICO ADMINISTRATIVO 16	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 02	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 05	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO 11	10
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 15	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 16	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO 17	1
Total	46

Otra decisión que se tomó afectó la nomenclatura que se había establecido para la DIAN en octubre de 2008. Los diez cargos se insertaron en la nomenclatura, no se asimilaron a esta, sino que la



distorsionaron. Por tal razón la misma quedó aumentada a 27 cargos no directivos ni asesores, cuando uno de los logros de la reestructuración de 2008 fue precisamente la simplificación de cargos.

Al cierre de 2011 con decreto 4952 y 4953 se entreveró la nomenclatura y los salarios establecidos para la DIAN con la nomenclatura y escala de salarios de la rama ejecutiva del nivel nacional, que entre otras cosas cuenta con que supuestos empleos definidos como de profesionales especializados venidos del Mincomercio ostentan menor salario del establecido en la nomenclatura propia de la DIAN para empleos del nivel profesional en el segmento de empleos del nivel entre cuyos requisitos no está el título de postgrado.

Y luego, en diciembre de 2012, fruto del acuerdo entre trabajadores y dirección de la DIAN consistente en sustituir una vertiente de las denominadas primas de productividad por asignación básica mensual, les fueron modificadas también las asignaciones básicas mensuales a los empleados venidos del Ministerio de Comercio pese a que no eran beneficiarios de la prima.

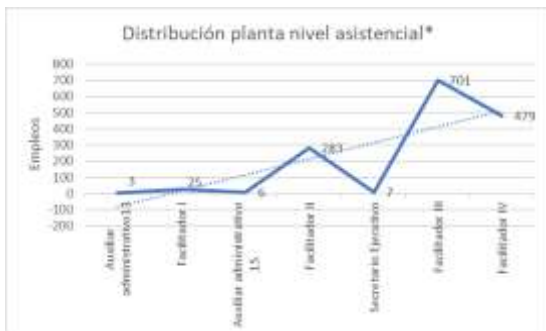
De tal magnitud la mixtura distorsionante de la nomenclatura con la que se pretendió resolver la asunción de unas funciones que al cabo de tres años devolvieron a su origen. Esa la razón de proponer la asimilación de los empleados aún activos de esa ingeniosa decisión a la nomenclatura fijada en 2008 mediante el decreto 4049.

6. Creemos que la nomenclatura debe estar al servicio de la movilidad en la Carrera específica establecida para la entidad, no al contrario. El principio debe ser que el grado base de cada nivel de empleo cuente con el número de empleos suficiente para proveer la planta de los demás grados del mismo nivel en la medida en que se produzcan vacantes. Y que haya reglas de movilidad permanente soportada en variables que reflejen el mérito.

7. Con las cifras del Acuerdo de 2018, se acentuaría la mala distribución de la planta entre grados salariales, aunque se avanza en el crecimiento de la participación relativa del nivel profesional de empleo en dirección del postulado según el cual la entidad es "eminentemente técnica". En vez de constituir, en adición al aumento de la planta, un mecanismo de ajuste que permita asegurar que haya una pendiente decreciente a medida que se incrementa en el nivel salarial, se constituye en una reafirmación del crecimiento incluso vertiginoso de la misma, lo que tipifica una condición que impide la movilidad. La excepción estaría

representada por el segmento de cargos denominado Inspector desde el grado salarial 5 y hasta el grado 8.

Las gráficas de la distribución del empleo, de ampliarse la planta como se indica en ese acuerdo, serían como se observa a continuación:



Han dicho voceros de la entidad que hacia mediados de 2022 estará disponible el resultado de un estudio de cargas de trabajo que le permitiría a la DIAN establecer los requerimientos de empleo y una especie de hoja de ruta sobre diversos aspectos del empleo en la entidad.

Suponiendo, en gracia de discusión, que confirmaran las cifras globales de la necesidad de ampliación de la planta, creemos que es ocasión propicia para arreglar la actual distribución de la planta de manera tal que se cumplan 2 prerequisites importantes: que se fortalezca hacia el 80% del total de los empleos, el nivel profesional y que al interior de cada nivel la base o el primer grado salarial cuente con el número suficiente de empleos con el que proveer los demás grados salariales del nivel y que la pendiente de la curva empleo-grado salarial sea decreciente.

Es más, el asunto del número de empleos no es lo trascendente. No albergamos duda de que el primer interesado en contar con los empleados



que se requieren es la dirección de la entidad. Si esto no se produce, si el número de empleados está por debajo de lo que se requiere, la entidad no podrá desplegar el potencial que necesita en desarrollo de su misión y Mantendrá tal tensión sobre los empleados activos que necesariamente el ambiente laboral permanecerá enrarecido y proclive a mil problemas y conflictos en donde sea que se mire.

Lo realmente importante es la calidad del empleo en la entidad. Cuál su deber ser y su proyección para los próximos años; el ajuste de las formas de hacer las cosas y el nivel tecnológico en uso. Sobre todo ello esperamos que el estudio en curso plantee y concluya y en su oportunidad entonces tendremos ocasión de opinar.

Bogotá D.C., 17 de enero de 2021

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Luis Ramiro Torres Luquerna
Presidente