
PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES SINDICALES ANTE LA DIAN

- 1 Carrera Carrera-Norma. Cumplimiento de acuerdos. Es un acuerdo incumplido la expedición concertada de la norma de Carrera Específica para los trabajadores de la entidad. Requerimos entonces viabilizar las modificaciones conjuntas al decreto 71 de 2020 que garanticen el desarrollo del talento humano, la estabilidad laboral y una norma que incluya además de las regulaciones generales útiles, la visión desde los trabajadores.
- 2 Carrera. Movilidad horizontal. Movilidad horizontal. La DIAN se compromete a implementar las siguientes modificaciones, independientes entre si, complementarias de ejecución incluso simultánea, a efecto de desarrollar la movilidad 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 tiempo de permanencia mínimo en cada grado salarial. Los cargos y niveles serán: nivel asistencial un (1) cargo con cuatro grados salariales; nivel técnico un (1) cargo con cinco (5) grados salariales; nivel profesional 2 cargos con 4 grados salariales cada uno. 2) Suprimir los cargos creados con el decreto 4952 de 2011 ubicando a sus titulares en el grado salarial inmediato superior del nivel de empleo respectivo 3) Acordar eliminación gradual de los traslapes salariales en los cambios de nivel de empleo. 4) Reglamentar el capítulo V del decreto 71 de 2020 organizando la promoción o movilidad horizontal en la Carrera, al interior de cada nivel de empleo, mediante ranking clasificatorio de variables meritorias como la experiencia, estudios, innovación, logros, evaluación del desempeño y otras que se acuerden.
- 3 Carrera. Concursos. Las partes acuerdan determinar de manera conjunta DIAN-Sindicatos, las características de las convocatorias de concursos para la provisión definitiva de empleos. Esto es, vacantes, pruebas y su valoración, uso de listas de elegibles, entre otros.
- 4 Carrera. Estabilidad laboral Reforzada. Realizar por parte de la entidad de Estudio de Estabilidad Laboral Reforzada previo a la convocatoria a cargos para concurso y cumplir con esa disposición legal.
- 5 Carrera. Evaluación desempeño. Revisión y concertación con las organizaciones sindicales sobre las normas vigentes relacionadas con la Evaluación del Desempeño.
- 6 Carrera Manual Funciones Las partes acuerdan que el Manual de Funciones será modificado adoptando como requisitos de estudio los núcleos básicos de conocimiento, durante el mes siguiente a la firma del presente acuerdo y que antes de ser expedidos, dichos cambios serán socializados con las organizaciones sindicales conforme lo establecido por el decreto 498 de 2020.
- 7 Carrera. Norma-Jefaturas. Modificar el decreto 71 de 2020 en dirección a establecer criterios de mérito para la designación en jefaturas y límites temporales a su ejercicio.
- 8 Carrera. Norma-Jefaturas. Convocar a concurso de méritos para la provisión de vacantes de jefaturas, que se encuentran en asignación o encargo.
- 9 Salarios e incentivos. Salarios e incentivos-Cumplimiento acuerdos. Requerimos el cumplimiento de la conversión de la prima Tributaria, aduanera y cambiaria, TAC, y del incentivo de Fiscalización y Cobranzas, en salario. Es decir, tanto el 183% hoy fijo como el 17% restante

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES SINDICALES ANTE LA DIAN

de la Prima de Gestión semestral TAC del 200%, así como el valor del Incentivo al desempeño en Fiscalización y Cobranzas con tope del 50%.

10 Salarios e incentivos. Horas extras-normas. La DIAN actualizará, dentro del mes siguiente a la firma del presente acuerdo, al valor real del transporte para los funcionarios que deban adelantar actividades laborales en lugar distinto a la sede de trabajo dentro y fuera de la ciudad de ubicación. Asimismo, la modificación del procedimiento para el pago de viáticos de manera que se paguen antes y no después y por el valor decretado por el gobierno nacional.

11 Salarios e incentivos. Prima alto riesgo. Reconocer y pagar la Prima de alto Riesgo por el ejercicio de las funciones.

12 Salarios e incentivos. Prima localización. Reconocer, Reglamentar y pagar la Prima de Localización.

13 Salarios e incentivos. Seguros especiales. Pagar seguros especiales de trabajo cuando se planifiquen operativos aduaneros, tributarios y cambiarios.

14 Salarios e incentivos. Quinquenio. Establecer el derecho a quinquenio por el cual el funcionario cada cinco (5) años de servicio activo reciba el equivalente a un mes de salario.

15 Salarios e incentivos. Reclasificación salarial. Reclasificación Salarial. Se solicita la reclasificación de dos (2) grados a todos los funcionarios de la DIAN.

16 Salarios e incentivos. Incentivo pensional. Establecer un reconocimiento económico para quienes decidan jubilarse al momento de cumplir los requisitos de pensión, por valor de 10 asignaciones básicas mensuales. Dicho incentivo incluirá como requisito la transmisión del conocimiento en la UAE-DIAN durante un período previo al retiro de la entidad e incluye a quienes actualmente cuenten con resolución de reconocimiento de pensión.

17 Salarios e incentivos. Incentivo Retiro voluntario. Estudiar, por motivos de pandemia, un proceso de retiro voluntario, para los trabajadores que ya cumplieron los requisitos para acceder a la pensión.

18 Salarios e incentivos. Plan de retiro. Incentivar en la población de trabajadores con requisitos para pensión o próxima a cumplirlos, un plan de retiro con beneficios, que permita gestionar eficientemente el conocimiento, como patrimonio intelectual de la U.A.E. DIAN.

19 Salarios e incentivos. Incentivos-norma. Otorgar incentivos económicos o reconocer becas educativas a los funcionarios exaltados.

20 Salarios e incentivos. Incentivo pre pensionados. Garantizar que anualmente haya un reconocimiento especial para los pre- pensionados a nivel nacional, el cual debe quedar plasmado en el Plan de Bienestar.

21 Administración de personal. Ampliación planta Cumplimiento de acuerdos. Requerimos se cumpla con la ampliación de la planta de personal de la entidad pactada entre DIAN y sindicatos anteriormente entre 2013 y 2020.

22 Administración de personal. Ampliación Planta. Solicitamos conversión de todos los empleos pertenecientes a modalidades de vinculación distintas a la carrera administrativa

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES SINDICALES ANTE LA DIAN

(PET o Supernumerario), a planta de empleo permanente de la U.A.E. DIAN, a partir de la fecha de terminación del nombramiento.

23 Administración de personal. Provisión planta. 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.

24 Administración de personal. Provisión planta. Posibilitar la provisión temporal de la vacante que deja un funcionario, por pensión o por fallecimiento por un familiar que cumpla con los requisitos para el ejercicio del cargo, hasta la provisión definitiva a través de concurso y sin detrimento de las normas que rigen la materia.

25 Administración de personal. Provisión planta. La U.A.E. DIAN, dará aplicación amplia a las formas de movilidad en la entidad, para que los funcionarios, previo cumplimiento de requisitos de ley y el manual específico de funciones, puedan ser promovidos a una vacante en un cargo superior, ya sea, antes de la provisión definitiva del empleo o posterior a la finalización de un concurso de mérito, en aras de una posible y justa reubicación.

26 Administración de personal. Trabajo desde casa. Garantizar, regular y poner en ejecución inmediata los procesos del teletrabajo, trabajo en casa, trabajo remoto y desconexión. Ya que mediante normas superiores estos temas ya se encuentran regulados y de obligatorio cumplimiento. (Resolución 2323 de 2018).

27 Administración de personal. Teletrabajo y trabajo en casa. Se solicita La ampliación de la cobertura del teletrabajo en términos de lugares administrativos, dependencias, áreas y procesos, así como establecer mecanismo para el pago de horas extras cuando a ello haya lugar para quienes laboran en teletrabajo o trabajo desde casa.

28 Administración de personal. Jefaturas. Cumplir con el Código de Ética y buen gobierno, en el nombramiento de directores seccionales y jefes de grupo, los cuales deben cumplir con los requisitos de meritocracia, entre los cuales está la valoración en el manejo de personal de los funcionarios del área respectiva: lo anterior, debido al alto índice de acoso laboral que se registra en la entidad.

29 Administración de personal. Comisiones regionales de personal. Aplicar la regulación relacionada con las comisiones de personal, en el sentido de crear comisiones de personal seccionales. *Lo anterior, se encuentra establecido en la Ley 909 de 2004 y el decreto ley 765 de 2005, y fue recogido en los artículos 2.2.18.1.1 al 2.2.18.8.8 de la resolución 3626 de 2015; esta regulación permite la creación de comisiones de personal seccionales, las cuales tendrán las mismas competencias de la comisión nacional excepto los literales d y e del artículo 16 de la ley 909 del 2004.

30 Administración de personal. Reubicación funcionarios. Garantizar el Traslado del trabajador por amenazas o víctimas de conflicto armado y/o circunstancias que afecten la vida del funcionario o la unidad familiar; así como la protección a la niñez y al adulto mayor, derechos protegidos en los preceptos constitucionales

31 Administración de personal. Reubicación funcionarios. Garantizar a las personas en condición de discapacidad y/o problemas de movilidad su ubicación o reubicación laboral en la Dirección Seccional más cercana a su domicilio, sin ninguna exigencia adicional a su

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES SINDICALES ANTE LA DIAN

condición física. * En este sentido, la entidad se compromete al término de la firma del presente acuerdo a realizar una convocatoria interna a los funcionarios que se encuentren en esta condición con el fin de manifestar su deseo de ser trasladado. Lo anterior, en concordancia con el Decreto 648 de 2017 (Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública), y la Ley 1857 de 2017 (por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones)

32 Administración de personal. Planta. Se solicita ampliar la planta a 27.000 empleos, conforme al estudio técnico entregado el 30 de marzo de 2021 a la “Comisión de la Mesa Negociadora 2020” a partir del año 2023.

33 Administración de personal. Norma-Encargo. Solicitamos se apliquen las normas sobre encargo y sobre esa base sean considerados los funcionarios que nunca han sido encargados, también que puedan ser encargados nuevamente quienes hayan ejercido tal condición.

34 Administración de personal. Reajuste viáticos. Ajustar los viáticos a Puerto Bolívar – Guajira, y pagarse en pleno, teniendo en cuenta que los viáticos asignados no solventan de manera suficiente las necesidades básicas como la alimentación. Así mismo, revisar las actuales tarifas establecidas de acuerdo con la ley vigente acordes a la realidad del transporte en la ciudad.

35 Bienestar. Presupuesto. Aumentar el presupuesto de bienestar y seguridad social y aumentar la actividad de las oficinas de bienestar en favor de los funcionarios

36 Bienestar. Transporte. Solicitamos garantizar la continuidad del suministro del transporte para el desplazamiento de los funcionarios desde y hacia sus lugares de residencia y de trabajo, incluidos los funcionarios con turnos especiales que trabajen en los aeropuertos y zonas fronterizas. Así mismo, adicionar para el año 2022, prestar dicho servicio en lugares donde aún no se presta y resulta necesario para bien y seguridad de los funcionarios y coadyuvar a la movilidad en las ciudades.

37 Bienestar. Transporte. Iniciar plan piloto de movilidad adquiriendo por parte de la DIAN bicicletas para los funcionarios, hacer su mantenimiento y disponer de bicicleteros.

38 Bienestar. Bilingüismo. Se acuerda incluir en las capacitaciones regulares de la entidad, la capacitación en inglés hasta el nivel B1 y así cumplir establecido en la Ley 1651 de 2013, el programa permanente de bilingüismo.

39 Bienestar. Convenios-cajas. Retomar y ejecutar los convenios con cajas de compensación y gestionar los necesarios para actuar en favor del bienestar de los funcionarios guardando la participación de los sindicatos en el seguimiento de los mismos cada 4 meses como fue pactada en 2019

40 Bienestar. Convenios-FNA. Gestionar con el FNA una tasa preferencial de crédito hipotecario para los funcionarios Dian y propender por la creación de un fondo de Crédito para los funcionarios con base en seguimiento a lo pactado en 2019

41 Bienestar. Convenios-nómina. Convenio de nómina. 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.

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES SINDICALES ANTE LA DIAN

42 Bienestar. Riesgo psicosocial. Ajustar sobre la base de la evaluación conjunta, el programa y la aplicación de la Batería de Riesgo psicosocial de conformidad con la resolución 2404 de 2019 y evaluar el impacto de la pandemia. Acordar reuniones regulares de seguimiento con participación de las organizaciones sindicales. Asimismo, contar con atención permanente y adecuada en las sedes de la DIAN

43 Bienestar. Servicio médico. Contar con presencia permanente de un cuerpo médico y ambulancia, al servicio de los trabajadores en cada una de la Direcciones Seccionales, aunque ya se contrataron seis médicos, no son suficientes a nivel nacional.

44 Bienestar. Servicio médico. Contratar médicos ocupacionales para los funcionarios de planta a nivel nacional debiendo ser obligatoria cada año. Incluir exámenes de laboratorio clínico, de esfuerzo, psicológicas psíquicas, sin perjuicio de los exámenes periódicos de ingreso y retiro, a fin de detectar oportunamente las patologías que afecten el desempeño laboral del funcionario y puedan ser tratadas a tiempo, evitando así el detrimento al patrimonio de la DIAN y al sistema general de salud.

45 Bienestar. Póliza salud. Contratar por parte de la U.A.E. DIAN, una póliza complementaria de salud para los trabajadores, financiada a través del presupuesto de bienestar.

46 Bienestar. Póliza salud. Contratar póliza colectiva de salud para el núcleo familiar, de los tratamientos y enfermedades que no esté cubiertos por la EPS.

47 Bienestar. Cofinanciar medicina prepagada. Establecer un porcentaje de apoyo del 50% a cualquier Plan de Medicina Prepagada que un funcionario adquiera y que incluya a su núcleo familiar.

48 Bienestar. Medicina prepagada. Realizar alianza con las EPS u operadores de la salud para obtener planes de medicina prepagada a menores costos para los funcionarios que deseen tomarlos teniendo en cuenta la situación sanitaria del país y el mundo.

49 Bienestar. Permisos no compensados. Modificar la Circular 023 de 2015 en el sentido que se amplíe el término del permiso de estudios no compensados mayor a 20 horas mensuales.

50 Bienestar. Apoyo educativo. Hacer extensivos los apoyos educativos a los hijos de los funcionarios de la Entidad, dada la disponibilidad presupuestal. Este auxilio se brindará dentro del Programa de Apoyo Económico a la Educación Especial para los hijos de los servidores públicos que requieran educación especial. Así mismo, se otorgará un auxilio educativo para todos los hijos de los funcionarios Dian hasta un 60% de matrícula y pensión.

51 Bienestar. Becas a funcionarios. Otorgar becas para los funcionarios de la entidad, extendido a los hijos del Servidor Público en cualquier nivel de escolaridad

52 Bienestar. Fondo de calamidad. Propender por la creación de un fondo para los funcionarios de la Dian, por calamidad doméstica en caso de enfermedad, extendiéndose a hijos menores de 23 años, discapacitados, padres de la tercera edad.

53 Bienestar. Auxilio óptico. Otorgar auxilio para tratamientos ópticos que sean costosos para los funcionarios y que no sean cubiertos por la EPS, derivados por el constante uso del computador ante el cumplimiento de las funciones asignadas.

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES SINDICALES ANTE LA DIAN

- 54 Bienestar. Cotizaciones ARL. Recategorizar las cotizaciones de ARL en el tema de riesgos, en especial para los funcionarios de las áreas de Fiscalización y Cobranzas; teniendo en cuenta que realizan sus labores fuera de las oficinas (visita o en el caso de cobranzas realizan diligencias de secuestro) y están con grado 1 y si ocurre algo la ARL lo calificaría con riesgo bajo 1 y en realidad deberían estar en riesgo alto.
- 55 Bienestar. Mínimo vital a hijos de funcionarios. Salvaguardar el mínimo vital de los hijos menores de edad de los compañeros que fallezcan; estudiar la posibilidad de acuerdo con cada caso en concreto, que su cónyuge pueda ser vinculado en provisionalidad, de existir vacantes en la entidad y así dar protección a los menores hijos de nuestros compañeros.
- 56 Bienestar. Apoyo estudios exterior. Garantizar el aporte y apoyo a través de convenios internacionales para estudio en el exterior.
- 57 Bienestar. Auxilio alimentación puertos y zonas francas. Otorgar auxilio de alimentación estableciendo un porcentaje del S.M.L.V., diarios a los funcionarios ubicados en aeropuertos, zonas francas y puertos en general.
- 58 Bienestar. Día de la familia. Realizar actividades de interés para la familia DIAN de forma virtual o presencial dependiendo cómo evolucione la pandemia
- 59 Bienestar. Máquinas de café. Implementar estaciones (máquinas) de café en cada una de las sedes de la DIAN las cuales podrán ser subsidiadas por la entidad y con un mínimo pago por parte de los funcionarios
- 60 Bienestar. Olimpiadas. Reiniciar las actividades deportivas ampliando el cupo de participación de los funcionarios, a la vez que informar, discutir y acordar con las organizaciones sindicales las mejores formas de adelantarlos en 2022
- 61 Bienestar. Parqueaderos bicicletas. Ampliar el número de parqueaderos de bicicletas por la emergencia de salud que estamos atravesando COVID-19
- 62 Bienestar. Auxilio funerario. Reconocer y pagar el 100% de los gastos por defunción de sus servidores (auxilio funerario).
- 63 Bienestar. Seguro de vida colectivo. Contratar seguros de vida colectivos por muerte que cubra a todos los servidores públicos, independiente de la contingencia, en los términos económicos mas favorables para la Entidad y sujeto a la disponibilidad presupuestal no reconocidos por la ARL
- 64 Bienestar. Seguro de vida func. Fronterizos y sitio riesgo. Contratar póliza de amparo para los funcionarios que trabajan en zonas fronterizas, puerto de Buenaventura, por la inseguridad social en zonas rojas.
- 65 Bienestar. Vacunación. Implementar un mecanismo para la vacunación de los funcionarios de la DIAN que van a reintegrarse a la entidad por el mecanismo de alternancia.
- 66 Bienestar. Infraestructura-ventilación edificios. Garantizar la ventilación en las oficinas del aeropuerto debido al covid-19.

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES SINDICALES ANTE LA DIAN

67 Bienestar. Neveras en turnos. Entregar dotación de nevera para refrigerar los alimentos de los funcionarios de los diferentes turnos.

68 Bienestar. Parqueaderos. Asignar parqueadero para los servidores públicos que tienen turnos en las diferentes seccionales del país.

69 Bienestar. Aires acondicionados y Calefacción. Realizar verificaciones semestrales de la implementación y mantenimiento de aires acondicionados y/o ventiladores, así como instalación y mantenimiento de calefacción donde sea necesario, en seccionales que funcionen con este tipo de ventilación

70 Bienestar. Elementos protección bioseguridad. Dar continuidad a la entrega de estos elementos de Protección Personal Bioseguridad a todos y cada uno de los servidores públicos de la Entidad, que para efectos del desarrollo de sus funciones requiere asistir presencialmente a las instalaciones o por cualquiera de las modalidades de trabajo.

71 Bienestar. Apoyo educativo-informar. Solicitamos mantener y ampliar el incentivo de apoyo educativo para estudio tanto a nivel nacional como en el exterior y desarrollar la reglamentación de este.

72 Bienestar. Bienestar-informar. Solicitamos realizar publicidad amplia sobre los programas de bienestar a la totalidad de los trabajadores y sobre los modos y tiempos de acceso al mismo.

73 Garantías sindicales. Decreto 498/20. En cumplimiento de las garantías constitucionales y legales de que gozan los sindicatos reclamamos la superación de la censura, la persecución y la colusión con sindicatos en detrimento de la afiliación y la participación de otros. También el cumplimiento pleno del decreto 498 de 2020

74 Garantías sindicales Permisos sindicales Solicitamos que los permisos sindicales se otorguen conforme las normas y que no estén sujetos a la arbitrariedad del jefe inmediato. Que aparejado a ello se reduzcan las cargas de trabajo en proporción a los días de permiso y que cese el señalamiento de jefes respecto de los activistas sindicales

75 Garantías sindicales Capacitación directivos Capacitación incluso desde las organizaciones sindicales, de directivos de la Dian a nivel nacional y, al conjunto de los trabajadores, en temas sindicales y en materia de los derechos de los trabajadores, en especial los de orden constitucional inherentes al derecho de libre asociación y la autonomía sindical, complementado con la historia del sindicalismo en los ámbitos nacional e internacional.

76 Garantías sindicales. Reuniones dirección. Debe haber Reuniones periódicas del director general con las organizaciones sindicales presentes en la Dian.

77 Garantías sindicales. Ingreso a sedes. Garantizar los derechos constitucionales de libre asociación y libertad sindical permitiendo que todos los espacios y servicios locativos pertenecientes a la U.A.E. DIAN, sean usados por los trabajadores para expresar libremente sus derechos fundamentales

78 Garantías sindicales. Día actividad sindical. Autorizar un día de actividad social al año para fortalecer el conocimiento y derechos de la organización sindical. Proponemos que ese día sea el 28 de febrero.

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES SINDICALES ANTE LA DIAN

79 Garantías sindicales. Encargos. Garantizar la veeduría de la Organizaciones Sindicales en el proceso de encargos para los empleados de carrera en la DIAN.

80 Garantías sindicales. Respeto act. Sindical. La DIAN trazará directrices en las que prohíba descalificar, segregar y sancionar la actividad sindical y difundirá el proceso de negociación colectiva. La DIAN proscribe y sancionará tales conductas antisindicales

81 Garantías sindicales. Partic. Sindical. Incluir un miembro de la junta directiva o al secretario de comunicaciones en el grupo de corresponsales de la entidad, con el fin de tener acceso a la información de primera mano, para que esta información pueda ser difundida entre los afiliados.

82 Garantías sindicales. Promoción sindicación. Promover el derecho de asociación sindical entre los empleados de la DIAN independientemente del tipo de vinculación. Para el efecto las organizaciones sindicales, participara en la inducción virtual o presencial.

83 Garantías sindicales. Seguridad directivos sindicales. Propender por la protección y seguridad Sindical, deberá ejecutar las acciones y gestiones pertinentes para preservar la seguridad de los directivos y negociadores sindicales e incluirlos dentro de las pólizas para el aseguramiento de su integridad personal.

84 Garantías sindicales. Boletín sindical. Publicar en el Boletín sindical el seguimiento y cumplimiento a los acuerdos firmados por las organizaciones sindicales y U.A.E. DIAN, para que sean conocido por todos los trabajadores.

85 Otros. Polfa. La dirección de la DIAN se compromete a retirar la policía nacional de la organización DIAN. Para así superar lo inconveniente funcionalmente que entidades de diferente naturaleza, jurisdicción y competencias se entronquen como hasta ahora en una misma institución, lo que por cierto genera importantes dificultades sobre todo porque la organización policía nacional no reconoce en la práctica dirección jerárquica en la Dirección de la DIAN.

86 Otros. Reforma tributaria. Convocamos la adopción de reformas en la tributación orientadas a tornarla progresiva, donde se eliminen las exenciones tributarias y se disponga la protección arancelaria debida hoy fuera de toda proporción. Los sindicatos estaremos prestos a participar de las deliberaciones que permitan avanzar en este propósito

87 Otros. Despotismo. Los jefes condenados por acoso laboral no pueden seguir desempeñando jefaturas. De igual manera los Cargos de Libre nombramiento y Remoción (directores y subdirectores) con fallos por acoso en el ITRC.

88 Otros. Póliza defensa jurídica. Ampliar la cobertura de la póliza jurídica en el sentido que ampare a todos los funcionarios de la Dian por actos no dolosos en investigación disciplinaria, fiscal o penal por actuaciones en cumplimiento de sus funciones.

89 Otros. Infraestructura-edificios. Solicitamos la intervención de las sedes para la mejora locativa y de la dotación de elementos de trabajo en las mismas, especialmente la actualización en las diferentes aplicaciones de office para la totalidad de los empleados. Igual definir como política a mediano plazo de ocupar sedes que sean propias para que sean seguras para funcionarios y visitantes de las mismas, habilitando, por ejemplo, salidas de emergencia

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES SINDICALES ANTE LA DIAN

90 Otros. OMA. Solicitamos que la DIAN proceda a adelantar la acreditación de Oficiales ante la Organización Mundial de Aduanas, OMA

91 Otros. Capacitación deber ecológico Servidores y medio ambiente. Incluir en el Plan Institucional de Capacitación, PIC, cátedra sobre la responsabilidad de los servidores públicos con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, dentro de la ejecución de los procesos misionales y las competencias funcionales. El resultado del trabajo de la U.A.E. DIAN, debe producirse en armonía y respeto con nuestros derechos sobre el medio ambiente

92 Otros. Acoso laboral. Efectuar un examen de conocimiento del negocio de la entidad y de don de gentes como mínimo para ostentar cargos de jefaturas en la entidad. Esto para fortalecer la institucionalidad y hacer más expeditas la relaciones laborales o profesionales rechazando la imposición de jerarquías dañinas para el buen desempeño del clima laboral y por supuesto de a gestión por desconocimiento técnico y comportamental.

93 Otros. Defensor del servidor. Crear oficina en la dirección General, con una estructura y funciones de acuerdo con la ley, incluyendo un procurador delegado, cuyo objetivo sea la defensa del servidor público de la Dian en cualquier tipo de investigación disciplinaria

94 Otros. Capacitación fiscalización. Otorgar a los funcionarios de la Dian de las divisiones de Fiscalización Tributaria y Aduanera, para evitar ser vulnerados los derechos fundamentales al debido proceso y a la igualdad y en razón a que se requiere de personal especializado con mayor formación académica en comercio exterior, requisitos que cumplen los funcionarios de la Dian. Expusieron razones suficientes para explicar por qué el régimen de falla del servicio por privación injusta de la libertad es contrario al artículo 90 de la Constitución.

95 Otros. Debido proceso en inv. Penales. Garantizar el debido proceso contenido en el artículo 29 de nuestra Constitución en caso de investigaciones penales por parte de la fiscalía General de la Nación, donde la entidad deberá, establecer un protocolo para aquellos funcionarios que sean tenidos en cuenta como testigos dentro de dicha investigación, para que sean objetivos, dignos para tal actividad y con el conocimiento del área y de los hechos para hacer parte de la actividad

96 Otros. Protocolo inv. Penales. Elaborar un protocolo, para que los representantes de las víctimas en los procesos penales adelantados contra los funcionarios de la DIAN se ciñan a él, el cual debe ser establecido con las directivas del área y con las organizaciones sindicales, en aras de conservar la ética profesional frente a los sujetos procesales.

97 Otros. Retiro de cesantías. Descentralizar el proceso de retiro de cesantías ante el FNA, con la autorización de la firma de los GIT de Gestión de Personal.

98 Seguridad industrial. Dotación. Entregar dotaciones de trabajo y cambiarla cada 4 meses en las áreas que amerite, tales como uniformes, botas y demás implementos necesarios para los funcionarios que deben realizar visitas a zonas primarias y bodegas, en aras de garantizar la seguridad del personal. Si bien es una obligación del empleador, la entidad no está haciendo entrega de estos elementos

PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES SINDICALES ANTE LA DIAN

99 Seguridad industrial. Equipos protección personal Brindar equipos de protección personal y ropas protectoras y reflectoras, a los funcionarios a nivel nacional, para los grupos operativos, aeropuertos puertos, Zonas Francas, inspectores.

100 Seguridad industrial. Dotación. Dotar de las herramientas de trabajo y tecnológicas, especialmente en las zonas francas y áreas más apartadas del país.