

Informe reuniones con La Dirección Corporativa

Presentación preliminar de USTED.

Somos convencidos de que, dentro de la relación laboral al interior de la DIAN, así como para toda entidad y en todo tipo de relación hay contradicciones. Unas menos antagónicas que otras. Y en el desarrollo de estas es como evolucionan las cosas. Así que el asunto no es si hay o no esas contradicciones, sino la forma en que se abordan las mismas.



Reunión 1, septiembre 23 de 2021

1. Las propuestas

Nuestra principal propuesta es la de habilitar la movilidad horizontal de que trata el título del capítulo V del decreto 71 de 2020 y la ley 1960 de 2019.

La modificación de la nomenclatura y la forma de la escala de salario de modo tal que complementada por un conjunto de medidas como:



- Las reglas de movilidad que se acuerden y decreten
- El ingreso por el grado inferior de cada nivel de empleo
- El movimiento horizontal a lo largo de cada nivel de empleo lo basamos en un ranking con una mezcla de variables meritorias como son: estudios, experiencia, innovación, logros, evaluación del desempeño y otras que se acuerden y que medirán el mérito no como una instantánea sino en un período prolongado y en función del aporte al cumplimiento de la misión de la entidad.
- La evaluación del desempeño está mal planteada toda vez que lo que se mide en la valoración del trabajo individual no es el trabajo y cumplimiento de las tareas individuales. Ese trabajo pesa el 20% de la evaluación.
- La amplia movilidad entre áreas procesos y ciudades. Entre roles de cada cargo.



2. Solicitudes

- Que cese la exclusión y la persecución contra nuestra organización sindical del inevitable y necesario diálogo sobre los problemas de la entidad.
- Que cese el favorecimiento y colusión con unos sindicatos en contra de otros sindicatos. Instrumento de esa colusión han sido los encargos, los nombramientos en provisionalidad, los permisos sindicales indiscriminados, mucho más allá del de las juntas directivas y comisiones sindicales y, el ataque vía investigación disciplinaria.
- Se ha profundizado por la DIAN la práctica de separarse de la norma general, para deteriorar las condiciones de vida de los trabajadores. Así, con las primas, el decreto 71 de 2020, la convocatoria y la negociación colectiva. Solicitamos que la reputada especialidad con la que se justifican normas propias no sea para recortar las garantías ciudadanas ni los derechos de los trabajadores.



- Solicitamos se instale la mesa y se inicie la negociación colectiva correspondiente al año 2021. No existe razón alguna para que la dirección de la DIAN se siga resistiendo a cumplir con la ley.
- El decreto 71 de 2020. Desconocemos el decreto porque además de unilateral es contrario a la Carrera y al interés de los trabajadores del funcionamiento y fortalecimiento de esta. Ahora es el decreto vigente y por eso reclamamos que haya un acuerdo que permita la expedición de un decreto de carrera específica en donde quede representado el interés colectivo de los trabajadores.
- La Convocatoria a Concursos. Como derivación del decreto 71 de 2020 se hizo desconociendo la necesidad de provisión plena de la planta. El concurso es el peor de los llevados a cabo, pero insistimos en que peor que un mal concurso es la no realización del mismo.
- La reestructuración. Es una modificación para incrementar el número de jefes, pasar de 22 a 47 subdirectores. Es fracturar aún más la unidad de mando, cuando lo que se requiere es justamente lo contrario.



Reunión 2, noviembre 3 de 2021

El día 3 le expusimos por segunda vez, nuestra propuesta de habilitar la movilidad horizontal, respondimos preguntas y despejamos las dudas planteadas.

Los temas centrales al respecto son:

.- Se achata la estructura de cargos de los niveles asistencial, técnico y profesional de 27 cargos hoy a 4, 1 cargo para el nivel asistencial, 1 cargo para el nivel técnico y 2 cargos para el nivel profesional. Esta es la modificación de la nomenclatura.

Ese achatamiento homologa los empleos venidos del Ministerio de Comercio lo que significa eliminar los diez empleos. Y, de otra parte, elimina 13 de los 17 empleos creados con el decreto 4049 de 2008.



- Los 17 salarios que hoy tienen los cargos que se reducen a 4, se mantienen. Ahora como salarios del nuevo cargo-nivel, mantienen la remuneración a la diferente experiencia y estudio, adicionadas con otras variables de orden meritorio y mantienen los requisitos y funciones que hoy explican su diferencia dentro del mismo nivel de empleo; todo ello asegura que el costo fiscal de esta modificación sea cero (0) condición que establece la ley de presupuesto para que el Ministerio de Hacienda de visto bueno a la modificación.
- Los concursos se mantienen para el ingreso y ascenso tal cual lo establecen las normas y la jurisprudencia.
- Estos cambios y el de la elaboración del ranking por el cual se ordena el movimiento horizontal son posibles de implementar mediante los decretos anuales de actualización salarial de la entidad que expide el presidente de la república y con una resolución de la DIAN que desarrolla el título V del decreto 71 de 2020.



Reunión 3, noviembre 4 de 2021

Asistimos a reunión en la que la directora de gestión Corporativa convocó a 3 sindicatos: USTED, UTRADIAN Y ASODIAN ADN. En ella trató 4 temas.

1. Concursos
2. Evaluación del desempeño
3. Negociación con los sindicatos
4. Remodelación edificio Sendas

Sobre concursos, la directora de Gestión Corporativa expuso sobre dos asuntos: los concursos actuales y los que van a convocar.



Sobre los concursos que transcurren señaló:

1. Que los resultados de los concursos de I fase serán publicados el 23 de noviembre.
2. Que los resultados del 45% evaluado en la primera fase para los concursantes de los empleos misionales del nivel profesional, fueron publicados el 17 de septiembre y que no hay fecha establecida para la publicación de la evaluación del 55% de la segunda fase cuya prueba final será presencial el 28 de noviembre.
3. Que los nombramientos de los 96 concursos de la convocatoria 1461 de 2020 se harán en el primer trimestre de 2022.
4. Que la DIAN está organizando aplicar las "acciones afirmativas" que la ley ordena para quienes son aplicables. Esto es para los provisionales cuyos cargos fueron convocados para ser provistos de manera definitiva que no pasaron el concurso y que estén incursos en alguna de las causales de "estabilidad laboral reforzada". Que es lo que dispone la norma y que no hay posibilidad distinta en su aplicación.



Respecto de los concursos a convocar

1. Que el 3 de noviembre de 2021 se organizó una mesa de trabajo DIAN- CNSC para organizar una nueva convocatoria.
2. Que esa convocatoria será para concursos de ascenso.

Sobre Evaluación del desempeño

Se informó que hay preocupación por el tema, por sus implicaciones y porque ella permita cumplir con eficacia la razón de ser al interior de la organización. Por ello se va a circular a los sindicatos el borrador de resolución que va a aprobar el instrumento de evaluación y que sobre ello vamos a discutir las diferentes observaciones que presenten las organizaciones sindicales. Ello debe ocurrir en un lapso prudencial que permita acertar en las decisiones que se tomen.



La remodelación de Sendas

Está en curso y debe estar terminada antes de que termine el año. Se asegura que habrá el espacio para las organizaciones sindicales, que el mismo se va a ubicar en el primer piso y el mezanine, costado norte del edificio. Que el espacio va a ser mayor que el que se tenía en conjunto antes de la obra. Va a ser un espacio adecuado y moderno.



Reunión 4, noviembre 21 de 2021

Se citó a estos 6 sindicatos, USTED, UTRADIAN, UNITRADIAN, ACEDIAN 2020, SPN Y SIHTAC. Se informó que se citó a estos sindicatos porque fueron los que presentaron propuestas, que los demás no lo hicieron.

En la reunión la dirección corporativa informó que la DIAN va a hacer los concursos de la siguiente manera:



- Serán de ascenso
- Tendrá entre las pruebas, la valoración de antecedentes y no habrán pruebas eliminatorias; no consideran necesaria prueba de polígrafo, dicen, que siendo de ascenso el concurso es innecesaria. Según esto el polígrafo tiene sentido es para cuando concursan provisionales y no vinculados a la entidad para hacer parte de la carrera y para los que no trabajan en la entidad y entonces, según esa lógica en ese momento se fuerza que a los de carrera también se les haga.
- Van a intentar que los ejes temáticos sean lo más restringidos posible, para que las preguntas versen sobre las funciones del empleo por el que se concursa.
- Sin modificar las fichas del Manual de funciones, dicen, tratar de permitir que algunas carreras puedan hacer parte del concurso y de que el requisito del inglés no afecte a concursantes vinculados a la entidad.
- Todo debe estar resuelto a la mayor brevedad toda vez que los concursos van a convocarlos antes de que termine el año, ya que según el decreto 71 de 2020, dijeron, tiene que haber una convocatoria en 2021.



Reunión 5, diciembre 6 de 2021

En reunión del 6 de diciembre, la DIAN continúa negándose a negociar con las organizaciones sindicales, desconociendo la ley, las normas y la constitución política de Colombia.

Sigue pendiente la sesión en la que deben decirle a USTED que se piensa de la propuesta presentada por nosotros, la que en la práctica es totalmente desconocida.



Ya tendremos oportunidad de ahondar en los argumentos tanto frente a “la convocatoria 2021” como en relación con el Manual. Por lo pronto debemos mantener el rumbo con la misma firmeza y claridad que caracteriza a nuestra organización y a seguir creando las condiciones con las que aprovechar el cambio de tercio que tarde que temprano debemos ayudar a producir.

Bogotá D.C. diciembre 15 de 2021

Luis Ramiro Torres Luquerna Presidente Junta Directiva Nacional USTED

