



USTED

UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

R. Sindical 00001 marzo 3 de 2015 Ministerio del Trabajo Funza (C/marca)

CRITERIOS Y METODOLOGÍA A DISCUSIÓN PARA EL EJERCICIO ARTICULADO ENTRE LAS FACULTADES DEL ARTÍCULO 104 Y EL ARTÍCULO 114, DE LA LEY 1943 DE 2018

1. **Reafirmar el carácter público de la DIAN** y la naturaleza de la recaudación de tributos para el funcionamiento del Estado.

2. **Fortalecer la Carrera y crear las condiciones de su funcionamiento.**

2.1 La planta corresponda a las necesidades de empleo.

2.2 La Carrera es una sola. De una parte, las definiciones básicas de Carrera son las que tiene establecido el estado para el conjunto de sus asalariados. Dentro de ese marco, las distancias o flexibilidades que pueden ser habilitadas en la Carrera específica no deben reñir con esas definiciones básicas que operan para todo el empleo público. De otra parte, todo el empleo y todos los empleados deben ser de Carrera. Esa es la forma de vinculación que reclamamos se cumpla, como la regla establecida para el conjunto de los empleados del Estado: a través del concurso de méritos. Ese el propósito a lograr para el empleo en la Dian en el mediano plazo.

2.3 Que la Carrera sea funcional. Esto es que tenga definidos tanto los puntos de ingreso como reglada su movilidad.

Nuestra postura es que se ingrese a la entidad y a la Carrera, por los grados inferiores de cada nivel de empleo y que se reglamente la movilidad regular, permanente, al interior de cada nivel de empleo en el entendido de que el cambio de nivel conlleva la realización de concursos abiertos tal cual establece la constitución y la jurisprudencia vigente.

2.4 Nueva nomenclatura y escala de salarios. Que se establezca una clara línea de progresión en cargos, salarios y responsabilidades en la entidad. Para ello, la planta debe distribuir el empleo de manera técnica y sincrónica con las posibilidades de movilidad práctica no solo entre cargos y roles, además entre áreas, procesos y ciudades.

A nuestro modo de ver en este punto es absolutamente necesaria la revisión de la nomenclatura y de la escala salarial. Y consecuentemente el ajuste del Manual de Funciones. Para este aspecto adjuntamos nuestra reiterada propuesta de ajuste de nomenclatura y escala de cargos y redistribución del empleo. (Ver anexo 1)

3. **Financiamiento pleno y adecuado de la entidad.** La Dian no puede seguir siendo una especie de cenicienta del presupuesto público a la que se le ha exigido el pleno cumplimiento de su misión sobre la base de mantener subfinanciado su funcionamiento y precarizado el empleo de los funcionarios a su servicio.



USTED

UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

R. Sindical 00001 marzo 3 de 2015 Ministerio del Trabajo Funza (C/marca)

Sobre la base de estos criterios, expuestos a modo de principios rectores de la discusión, nuestra organización sindical abordará la revisión planteada.

4. Plan de Transición. Tenemos una realidad que dista de tales presupuestos, por tanto, se impone un plan de transición para alcanzar los mínimos a partir de los cuales se funcione de la manera planteada.

Proponemos la siguiente metodología:

1. Lista de temas que deben hacer parte del nuevo decreto. Algunos están mencionados en el artículo 104. Los otros hacen parte de la historia normativa y de la jurisprudencia del país, comenzando por el propio decreto que se pretende sustituir. Fijar un cronograma que asegure dentro de los tiempos previstos cumplir cada una de las etapas aquí propuestas y tener el decreto redactado para que pueda ser revisado y expedido oportunamente.

2. Establecer qué definiciones en qué artículos del decreto 765 de 2005 con las modificaciones posteriores sobre los mismos, son los que quieren ser objeto de cambio por parte de la actual dirección de la entidad. Cuál el sentido de la misma. Cuáles las adiciones si las hubiere, sus propuestas de texto.

3. En dicho listado han de incorporarse las posturas de los trabajadores, sus propuestas. Incluida la redacción que se proponga. Tanto los sindicatos como las propuestas que individualmente pudiese hacer llegar algún funcionario. Que se lleven a cabo tras las posibles sesiones que se hagan en las principales direcciones seccionales de la entidad.

4. Una vez decididos los ajustes, comparar con la redacción que tienen otras entidades o países al respecto y fijar la mejor posible. Es decir, la más clara y precisa, que no contenga ambigüedades y revele menos vacíos. Ahí se sabrá si la actual dirección quiere acordar un texto o si simplemente procede como históricamente ha sido, decretando el texto predefinido y unilateral que tienen en mente.

Bogotá D.C., 2 de febrero de 2019

Luis Ramiro Torres Luquerna
Presidente Junta Directiva Nacional



USTED

UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

R. Sindical 00001 marzo 3 de 2015 Ministerio del Trabajo Funza (C/marca)

ANEXO 1

PROPUESTA DE CAMBIO DE NOMENCLATURA Y DE ESCALA SALARIAL

Asig. Básica 2018	Empleo	Código	Grado	Cargo	Código	Nivel salarial Grado	MODIFICADO				
							A	B	C	D	E
1.897.671	Auxiliar Administrativo	4044	13								
1.911.291	Facilitador I	101	1				17	75	833	456	
1.990.737	Auxiliar Administrativo	4044	15								
2.151.099	Facilitador II	102	2	Servidor TAC	100	1	1.911.291	2.151.099	2.420.799	2.538.400	
2.177.138	Secretario Ejecutivo	4210	20								
2.420.799	Facilitador III	103	3								
2.538.400	Facilitador IV	104	4								
2.483.909	Analista I	201	1				342	704	592	582	385
2.831.799	Analista II	202	2								
2.914.013	Técnico Administrativo	3124	16								
3.301.773	Analista III	203	3	Servidor TAC	200	2	2.483.909	2.831.799	3.301.773	3.886.895	4.362.052
3.886.895	Analista IV	204	4								
4.362.052	Analista V	205	5								
2.467.731	Profesional Universitario	2044	2								
2.872.719	Profesional Universitario	2044	5								
3.718.367	Profesional Universitario	2044	11								
4.143.038	Gestor I	301	1				2.239	2.506	1.741	444	
4.858.723	Gestor II	302	2								
5.684.930	Gestor III	303	3	Servidor TAC	301	3	4.143.038	4.858.723	5.684.930	5.998.933	
5.998.933	Gestor IV	304	4								
5.017.031	Profesional Especializado	2028	15								
5.409.071	Profesional Especializado	2028	16								
5.689.378	Profesional Especializado	2028	17								
6.674.635	Inspector I	305	5				170	210	51	136	
7.681.671	Inspector II	306	6	Servidor TAC	302	4	6.674.635	7.681.671	9.414.354	10.706.449	
9.414.354	Inspector III	307	7								
10.706.449	Inspector IV	308	8								

1.- El exceso de cargos. Reducir los cargos de 27 a 4, así: se eliminan los 10 cargos incorporados desde el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (decreto 4953 de 2011); los 4 facilitadores se vuelven "servidor tac 1", los cinco analistas se vuelven "servidor tac 2", los cuatro gestores se vuelven "servidor Tac 3" y los cuatro inspectores se vuelven "servidor Tac 4".

Las 27 asignaciones básicas mensuales de hoy permanecen para que el costo fiscal sea cero y para graduar la movilidad o la promoción por nivel de empleo. Se vuelven grados salariales de un mismo cargo del nivel de empleo al que pertenecen, excepto el nivel profesional que se divide en dos cargos para permitir el ingreso de especialistas a la entidad en el equivalente del actual Inspector I.

2.- Esa reducción simplifica el Manual de funciones y la administración de personal. Debe simplificar la realización de los concursos para proveer la planta.

3.- El ingreso a la entidad y a la Carrera Específica será así:

- Servidor Tac 1 nivel salarial A
- Servidor Tac 2 nivel salarial A
- Servidor Tac 3 nivel salarial A
- Servidor Tac 4 nivel salarial A



USTED

UNIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

R. Sindical 00001 marzo 3 de 2015 Ministerio del Trabajo Funza (C/marca)

4.- En adelante los concursos permitirán el ingreso y el cambio de cargo o ascenso. Los cambios de salario en cada nivel de empleo procederán por el mérito como incentivo para la mejora de la capacidad asociada a un mejor desempeño y asunción de calidades de carga laboral y responsabilidad. La clasificación del personal para ordenar dicha movilidad, será medida con una mezcla de variables como las siguientes: experiencia y educación pertinentes, innovación, logros, evaluación del desempeño, aportes académicos sobre Finanzas públicas y tributación aplicada a Impuestos, Aduanas y régimen cambiario, entre otros, conforme el peso relativo y cobertura que se asigne a cada una de estas variables que se integran.