



**UTRADIAN**

**UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA DIAN**

*Registro sindical 0499 de 2001*

# **UN ANALISIS NECESARIO DEL DECRETO 1144 DEL 26 DE JUNIO 2019**

**A PARTIR DE LA ESTRATEGIA GLOBAL DE “UTRADIAN”**

**SOLIDARIDAD, LIBERTAD, PAZ CON JUSTICIA SOCIAL Y FISCAL**

**[Utradian.utradec.cgt@gmail.com](mailto:Utradian.utradec.cgt@gmail.com)**

**Pagina Web. [Utradian.org@utradian](http://Utradian.org@utradian)**

**Facebook: UTRADIANSOLIDARIA**



**UTRADIAN**

UNIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LA DIAN

CANIBALISMO SINDICAL Y MAXIMALISMO DE TODO O NADA, DE LO TOTALMENTE PERFECTO, son enemigos de avanzar, de progresar, en Negociación Colectiva, en Carrera Administrativa, en Derechos de los Empleados, todo es una trinchera para aplastar al otro que piensa distinto e imponer en el 100%

### **Descripción del mapa sindical del Dr. Jairo Villegas.**

Concebimos una carrera administrativa con movilidad y garantías de derechos humanos, así como una entidad con personal suficiente, la fuerza tecnológica y la conectividad como para controlar a los grandes evasores, elusores, contrabandistas, de este país y propiciadores de fugas de dinero o moneda a paraísos fiscales.

### **UTRADIAN**

Para el sistema de carrera de la DIAN el logro más importante en este aspecto en el Decreto 1144/19, es haber adoptado el modelo de la Fiscalía General de la Nación, de reserva del 30% de los cargos por la directiva para la movilidad vertical por la vía del ascenso, que garantiza la carrera administrativa. Este modelo con sentencia favorable de la Corte Constitucional, es producto de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social, primero en la Fiscalía General de la Nación, luego desde la Negociación Colectiva Nacional del Sector Público y ahora en el Diálogo Social en la DIAN.

En un evento organizado por un sindicato hermano y su central con la presencia del Dr. Jairo Villegas, reconocido doctrinario y defensor del empleo público por más de 40 años, se planteó desde la mirada sindical, que de 6000 vacantes aproximadas al día de hoy, es clara la probabilidad de mil ochocientos 1800 cargos en el concurso, para el personal de carrera. Si a esto le sumamos los seis (6) mil cargos de ampliación de planta (diagnosticados por la DIAN y acordados en la negociación colectiva singular de la DIAN y general con el gobierno Nacional), la oferta se duplica.

Todos los inscritos, como los no inscritos en carrera laboral administrativa, todos sin excepción, deberían presentarse a la serie de concursos anunciados como también los colombianos y colombianas que cumplan los requisitos del concurso.

Al mismo tiempo queda claro también el concepto de la gradualidad, inmerso en la decreto ley 1144/19, concursos en 2020, 2021, 2022 y luego cada dos años. Sin ampliación de planta, la propuesta es que se convoquen esos 6000 cargos en los tres (3) siguientes concursos, es decir: un concurso por años con 2000 vacantes, quedando seiscientos 600 cargos por año para el concurso de ascenso. Con el cumplimiento de la ampliación de planta de personal, esta oferta se duplica.

Los próximos tres (3) años de concurso, y siguiente, serán una gran oportunidad para los Colombianos de ingresar a la DIAN, una entidad líder del nivel central del estado, oportunidades para el personal provisional de adquirir sus derechos de carrera, y para el personal de carrera, para la carrera, momentos únicos, que probablemente nunca se vuelvan a presentar, por el poco personal de carrera existente; todo, en cumplimiento de la 1144/19. Hoy es más clara que nunca la obligatoriedad de los concursos, señalando periodo, reglas claras y sobretodo asignando presupuesto específico.

Queda claro, el concepto del mérito como una condición indispensable en el acceso a la carrera de la DIAN.

Además del proceso interno, persiste la exigencia internacional y nacional para que la DIAN cualifique su personal, de allí que hay que estar atentos en la DIAN y recordar la fábula del pastorcito metroso, que cuando de verdad llegó el lobo, no le creyeron, en la DIAN los concursos llegaron con el 1144/19 para quedarse. Vienen en serio.

El ciclo es ingreso, desarrollo de la carrera y salida.

Actualmente de los cerca de 10.000 empleos financiados con que cuenta la DIAN, la mitad no han ingresado a la carrera, están en la provisionalidad, a pesar de ello, unos más otros menos, los compañeros, han logrado un nivel de permanencia prolongado, y un cierto grado de movilidad durante el último periodo, por medio del nombramiento en cargos más altos. La otra mitad ingreso a la carrera y solamente ha tenido unas cuatro (4) oportunidades de concursos en los últimos 26 años. El desarrollo de la carrera en esa mitad, que tiene derechos, ha sido muy precario, solo una pequeña minoría logró la movilidad vertical del ascenso.

El concurso –curso una propuesta de UTRADIAN, tiene historia previo a la aparición de la DIAN, una tradición en el Ministerio de Hacienda para el ingreso a la Administración Tributaria, así mismo a la Administración Aduanera. La duda surge con el curso virtual, se presta para la sustitución en el momento de presentar los exámenes.

El cuestionamiento está en el polígrafo, basados jurídicamente en lo manifestado por el Dr. Jairo Villegas a propósito de reciente sentencia del Consejo de Estado, que declaró la nulidad de esa prueba en su carácter

eliminaorio y exhorto a la CNSC a no hacer uso del Poligrafo. El Poligrafo es la subjetividad, y el sistema de merito lo es de carácter objetivo. Socialmente el Poligrafo propicia el irrespeto la dignidad y viola el derecho a la intimidad. No solo es que no sirva para el estado, es que cruza la delgada linea de la privacidad del ser humano servidor publico o aspirante al trabajo publico.

El ingreso esta claro, con mecanismos generales e impersonales, en este caso, un gran acierto, se escogera una universidad que tenga dentro de sus programas lo aduanero, cambiario y lo tributario, despues lo hara la escuela. Esta acordada la participacion sindical en la convocatoria a concursos.

**La permanencia o desarrollo de la carrera.** Se hace mas dificil con la forma como esta planteada la evaluacion del desempeño, en momentos en que todavia tenemos carencias de personal. Este es un obstaculo ampliamente conocido.

Desde 2006 ha sido diagnosticado el faltante de personal en la DIAN, en ese momento se considero que en el año 2010, la DIAN debia tener 10 mil empleados, solo hasta 2018 se logro. En 2014 se realizo un nuevo diagnostico y establecia que para 2018 se debian tener 15 mil empleados, tampoco se cumplieron los acuerdos, ni las expectativas, y es asi como surgio otro estudio en 2018 que arrojó un faltante de al menos seis (6) mil servidores Dian.

Desde UTRADIAN se ha revelado que cuando el exdirector Santiago Rojas salio de la DIAN, nos encontrabamos en una situacion de acoso laboral generalizado por la falta de personal. Con los alivios por el ingreso de nuevos compañeros y compañeras como provisionales, se disminuyo la presion, pero el faltante sigue siendo grande y si se viene una evaluacion dura, que desconozca esta realidad, se estarian afectando derechos laborales fundamentales derivados de sistema de carrera. Asi mismo se hace necesaria la mayor conectividad de los sistemas cuyo resultado practico sera mas transparencia y garantias para el servidor dian.

Sin estas condiciones minimas de personal y sistemas, una evaluacion mas exigente, estaria afectando aspectos tan importantes como la permanencia, el periodo de prueba, la movilidad horizontal, el encargo, la comision a un cargo de libre nombramiento y remocion, la comision de servicios, la comision de estudios, el derecho a participar en la reserva del 30% y puede llevar a la salida.

Es claro que la movilidad horizontal y vertical, hacen parte del sistema de carrera. Buscamos que todas se garanticen. Tambien en concordancia de la ley 960/19 y el decreto ley 1144/19, es necesario que se concrete la movilidad salarial, no sujeta a concurso publico. Esta movilidad dentro del grado, por ejemplo Nivel Gestor Grado I tendria IA, IB y IC y asi todos los grados de la escala, que se concibe dentro del concepto del merito, y se da con la experiencia, y el logro de otros resultados como la evaluacion de desempeño,

la adquisición de nuevas competencias, educación formal e informal, docencia universitaria, gestión etcétera. Esta movilidad salarial, negociada en el ámbito nacional, se ha trabajado con el gobierno, para que la DIAN sea piloto. Actualmente hay un convenio de intención entre la DIAN, la Función Pública y Hacienda para su aplicación en la Carrera DIAN.

**Un desacierto la forma como quedó el encargo en el 1144/19, el encargo no pertenece a la discrecionalidad directiva**, es un derecho de los empleados inscritos en carrera administrativa. Derecho derivado del principio de mérito y como derecho es reglado.

Como lo señaló el Dr. Villegas, la norma general ley 909/04, dice que una de las funciones de la **Comisión de Personal** es **conocer la desmejora de las condiciones laborales**, en el 1144/18 no quedó y pierde la administración un escenario para el diálogo social colectivo.

**Evaluación de los compañeros provisionales.** Como lo ha planteado el Dr. Jairo Villegas, es un aspecto negativo en el 1144/19, los compañeros provisionales no pueden ser evaluados por ser la excepción dentro del sistema de carrera. Desde el punto de vista constitucional en el artículo 125 la regla que existe es el principio de carrera y concurso. La calificación insatisfactoria está referida al sistema del mérito. La ley 909/04 deja claro que la evaluación de desempeño procede para la carrera. El acuerdo 6176 de 2018 de la CNSC sobre la evaluación de desempeño, dice evaluación de carrera. **El sistema específico de la DIAN, no es autónomo, ni independiente, es derivado de la norma general de carrera administrativa.** La jurisprudencia del Consejo de Estado, dice que no procede la evaluación de desempeño, ni de los provisionales, ni de los de libre nombramiento y remoción. Con la pretensión de evaluación a los provisionales, se rompe todo principio de proporcionalidad, racionalidad y simetría, por cuanto se evaluaría al provisional solo para su permanencia, situación desproporcionada con los alcances que tiene la evaluación para el empleado de carrera.

**LIBERTAD SINDICAL. La garantía del permiso sindical** como quedó en el Decreto 1144/19, viola el Convenio 135 de la OIT y la recomendación, viola el artículo 416 del código sustantivo del trabajo, es una apología a la división sindical, es regresiva y va contra la progresividad si se compara con el Decreto 2813/00 y con el acuerdo sobre Permisos sindicales fundamentado en el Convenio 135 de la OIT y la ley nacional. El 1144/19, no puede derogar derechos sociales, sin atacar la progresividad y sin ser regresivos. Afecta el bloque de constitucionalidad y la garantía a la formación sindical-institucional, la asistencia a asambleas, o a eventos locales, nacionales o internacionales de intercambio de conocimiento de base. Hasta el momento la DIAN ha manifestado que en ese sentido nada cambia, sin embargo, tenemos restricciones en Impuestos Bogotá.

El 1144/19 confunde la falta disciplinaria con el liderazgo sindical, las mezcla erróneamente. El fuero sindical que tienen los trabajadores sindicalizados ya sea de carácter circunstancial, o por pertenecer a la comisión de reclamos, o por ser directivo sindical, se define como la garantía de no ser despedido, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, ni trasladado a otro establecimiento de la misma empresa o municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo. De acuerdo a lo manifestado por el Dr. Villegas, el fuero, es el foro y el foro es el juez, fuero significa derecho al juez, a la autorización judicial, confunden y refunden cosas diferentes, uno es el procedimiento disciplinario administrativo y otro es el procedimiento jurisdiccional, dos escenarios complementarios, no excluyentes. Ejemplo del aforado exministro Arias, tuvo escenario administrativo y judicial.

Coincidimos en lo planteado por el Dr. Villegas que el decreto 1144/19 tiene aspectos positivos, sumamos nuevos logros, avanzamos en la dinámica de la carrera administrativa, el balance es positivo en el desarrollo de la carrera administrativa DIAN.

También significa en términos de OIT, que las nuevas exigencias que plantea el Decreto 1144/19, para gozar de la carrera, a la que tiene derecho el servidor Dian, implica al mismo tiempo, diálogo social bipartita, proceso de reglamentación bipartita en la elaboración y unilateral en la expedición, garantizar mejores condiciones materiales de trabajo (personal suficiente y sistemas con conectividad), un buen ambiente laboral (jefes que respeten los Derechos humanos) y respeto a las libertades sindicales.

**TULIO R VARGAS P**

**JDN UTRADIAN PRESIDENTE**

**UTRADIAN SOLIDARIO COMPROMETIDO CON EL BIPARTISMO**

**DIALOGO SOCIAL- OIT 100 AÑOS**