



PROYECTO DE REGLAMENTACIÓN DEL DECRETO LEY 071 DE 2020

Hemos tenido acceso al proyecto de reglamentación del decreto 071 de 2020, que en secreto trabaja la DIAN sin contar con la participación de las organizaciones sindicales, como expresión de un modo de ser unilateral de la actual DGRAE.

Vuelven a tomar el perfil del rol como objetivo, estableciendo unos indicadores: el impacto del empleo que permite perfilar al funcionario, definiendo como se comporta, como es la relación de los resultados obtenidos en el trabajo, como impacta a su área en el número de estos resultados, la calidad del trabajo, el nivel de estudio, la profesión y la experiencia para poder ubicarlo de acuerdo al manual de funciones, sin embargo, todo se desvanece en el aire, cuando en otro artículo le otorgan la potestad absolutista al Director General para disponer libremente y a su antojo de la vida laboral del funcionario, ubicándolo sin consideración con las reglas de la entidad y de esta forma llevarlo donde quiera y lo más seguro, al lugar menos indicado. Eso sucede a diario, tenemos miles de ejemplos en toda la historia de la DIAN que dan cuenta clara que por un lado van los reglamentos y por otro las decisiones directivas. Para resolver este problema la propuesta es la democracia, el director debe estar limitado en su discrecionalidad a la aplicación del perfil del rol.

En teoría todo pareciera bien hecho, aunque siempre existen fallas, pero lo peor está en que la práctica no concuerda con lo que se predica, porque por ejemplo no se perfila el empleo, no se cumple en muchos casos con la concertación de la evaluación, es lo que diga el jefe, no hay recurso para la evaluación parcial, lo que afecta la inmediatez.

A pesar de lo dicho por las altas cortes en reiterada jurisprudencia los compañeros provisionales serán evaluados con el objeto de excluirlos y vendrán demandas si eso sucede, ya que por el carácter de su nombramiento no tienen vocación de permanencia, solo pueden ser retirados por asuntos disciplinarios, por la vía del concurso, porque ellos voluntariamente lo hagan o por muerte.

La directiva cambia los componentes de la evaluación de desempeño, entran a pesar las metas de la entidad en un 45%, lo que significa que deberá existir mayor cooperación en el trabajo y mayor coordinación directiva. Los servidores DIAN desde el surgimiento de la entidad siempre hemos tenido que cumplir metas, no es nuevo, existen problemas de falta recaudo y de gran elusión y evasión, que en gran parte obedecen al modelo tributario que no redistribuye y tiene muchas probabilidades para los más poderosos de bajar su base gravable por la vía de las exenciones y beneficios, esto de paso ayuda mucho a la elusión a partir de la planificación fiscal. Este grave problema que afecta las denominadas metas estratégicas depende más de la construcción urgente de una fuerte y progresiva estructura tributaria; mientras subsista el modelo fiscal actual, la elusión y la evasión seguirán reinando ya que no dependen de la mayor o menor eficiencia de los

Libertad, solidaridad, comercio justo, justicia fiscal, paz con justicia social

Twitter @utradian

Facebook utradiansolidaria

Instagram utra-dian

Correo electrónico: utradian.utradec.cg@gmail.com

servidores DIAN sino de las políticas fiscales como esta demostrado en diversos estudios, de allí la preponderancia que tiene el IVA, un impuesto fuertemente regresivo en estas condiciones.

El incremento a 69 puntos como margen para perder el empleo por una calificación de desempeño, lo único que hace es poner en peligro el derecho al trabajo y la pertenencia a la carrera administrativa. Una entidad que carece de procesos de formación permanentes, serios y efectivos y que ha desperdiciado la creación de la escuela de altos estudios tributarios y aduaneros, solo ve en el modelo represivo la forma de mejorar el desempeño, una falta grave en el diagnóstico y la solución nada creativa y con poco aporte al desarrollo de la entidad y al fortalecimiento de sus trabajadores. Igual se predica de la creación del nuevo grado de excelente y atarlo a los incentivos, prácticamente en el ánimo de acabarlos (los incentivos), ya que esta nueva categoría de calificación perversamente va mas allá de lo establecido en la Ley 909/04. Así no se construye excelencia señores directivos, con esa estrategia de corte represivo, que desconoce la formación permanente, deshumaniza al empleado, sin ampliación de planta y sin mejores salarios, se camina a un nuevo fracaso.

También en dicho proyecto se reglamente la evaluación y normalización permanente de las competencias básicas, y somete al 49% de la planta de personal es decir a todos los empleados de carrera a una nueva evaluación de competencias, sin justificación real alguna. Poco le aportara a la DIAN este nuevo mecanismo que se puede ver mas como una obstrucción al concurso de méritos y a la reserva del 30%, un logro de los trabajadores, al que la directiva le puso un palo en la rueda, con la certificación de competencias, en un proceso engorroso e innecesario.

Decirle un servidor DIAN que luego de 27 años o luego de haber pasado el último concurso de méritos de la CNSC, que debe certificar nuevamente las competencias y que debe hacerlo cada dos (2) años, supuestamente por que sí, no tiene ningún sentido. La solicitud es que la DIAN certifique automáticamente las competencias de todos los empleados de la planta de personal actual y se respeten las reglas con las que se ingresó a la entidad con fundamento en el principio de la progresividad. Y en la medida que la DIAN ha diagnosticado que debe fortalecer ese punto, se organicen las permanentes capacitaciones sobre el tema en un proceso de trabajo ligado a la formación permanente.

Los que se logró en la negociación nacional del sector publico, es que los compañeros provisionales voten para la comisión de personal, es decir su participación en la elección, pero no ser elegido como representantes a la comisión de personal; a esto hay que agregarle las perlas absolutistas del proyecto reglamentario, como es que ante la ausencia de inscritos, el director nombre a la persona que se requiere, y que ahora le niegan la participación a quien este en comisión sindical o en permiso sindical, estrategias para acabar lo poco democrático que queda. La participación en las comisiones de personal es un logro de los sindicatos.

La excelencia comienza en las jefaturas y el ejemplo del merito debe arrancar desde ahí, de allí la propuesta que hemos defendido que el único cargo directivo que no salga del merito sino de la política sea el de el Director General. Mientras no tengamos una directiva meritocracia emanada de la carrera administrativa no

Libertad, solidaridad, comercio justo, justicia fiscal, paz con justicia social

Twitter @utradian

Facebook utradiansolidaria

Instagram utra-dian

Correo electronico: utradian.utradec.cgt@gmail.com



tendremos excelencia. Con la reglamentación de carrera general que tenemos en ese tema, y no de carrera específica, vía negociación colectiva para garantizar la mejor selección de los directivos, se logró un sistema “*meritocrático interno*”, en él se nombrara en estricto orden de puntaje, pero dicho proceso primero comenzó a ser afectado internamente en la administración Rojas y luego se inventaron que no gana el primero y puede ganar el tercero y posteriormente la actual administración estableció unilateralmente, desconociendo el acuerdo, que para ser jefe hay que ser del combo del directivo superior inmediato. Curiosamente contra esa política de “*roscas*” tradicional en la gobernanza de la entidad, fue que surgió el acuerdo laboral hoy violado totalmente, por una administración que a pesar de eso sigue reivindicándose como protagonista de la excelencia. Y como si fuera poco en el actual proyecto de reglamentación del Decreto Ley 071/20, establecen que para los jefes no se acudirá a la evaluación de la DIAN que tiene un carácter específico, sino a la evaluación general, sacándolo de toda regla interna y acabando con el buen ejemplo como medida de comportamiento de los directivos. La propuesta a la directiva en este punto es que respete el acuerdo inicial de nombramiento por un sistema meritocrático interno a los directivos en estricto orden, y se cree un listado de elegibles para evitar estar acudiendo al mecanismo como lo hicieron en la administración Rojas, para volverlo ineficiente y por otro lado que se sometan a las directivas a mismas reglas de la evaluación de todos los servidores DIAN. Seguiremos en la lucha por que todos los cargos directivos sean de origen meritocrático en reglamentación de la DIAN, excepto el cargo de director general.

Posdata. No sabemos si persistirá en el nuevo manual de funciones, próximo a salir, (también sin una verdadera participación sindical), la restricción al ascenso de las personas de carreras profesionales que hoy están fuera de la tabla oficial de la organización DIAN, desconociendo el derecho de esas personas a la movilidad y al despliegue de sus capacidades en el trabajo. Así mismo lo más probable es que incluirán arbitrariamente el inglés como un tema obligatorio para las áreas de comercio exterior, asunto que no compartimos por múltiples razones de orden técnico que estamos buscando explicarle a la directiva sin que ellos respondan a los llamados que les hacemos.

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL AMPLIADA UTRADIAN

Libertad, solidaridad, comercio justo, justicia fiscal, paz con justicia social

Twitter @utradian

Facebook utradiansolidaria

Instagram utra-dian

Correo electrónico: utradian.utradec.cgt@gmail.com