

PROCESO DE NEGOCIACIÓN 2018 UAE DIAN – Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos

Acta de Acuerdos y Desacuerdos

En el marco del proceso de negociación colectiva de que trata el Decreto 1072 de 2015 - artículos 2.2.2.4.1. y siguientes, los funcionarios designados por el Director General de la UAE DIAN y los negociadores de las organizaciones sindicales de empleados públicos abajo firmantes, sobre los temas que se enuncian manifiestan lo siguiente:

1. AMPLIACIÓN DE PLANTA

| No. | SOLICITUD | SINDICATO | | | | | | | |
|------------------------|--|------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------------------------|
| 1 | <p>Cumplir acuerdo 2014 ampliar planta 15.300 trabajadores y acuerdo 2015 conseguir recursos para 1118 cargos de Gestor IV e Inspectores. Teniendo en cuenta que la DIAN unilateralmente decidió hacer un nuevo estudio, la UAE DIAN se compromete a contrastar y complementar los dos estudios existentes:</p> <p>3.1. El de 2013, sobre la base de los estándares internacionales que implican que para ponernos en el contexto de América Latina la DIAN debe duplicar su planta de personal, en 2013, es decir que a esa fecha debía tener 20 mil empleados, y la DIAN se comprometió con 15.300 para tal año.</p> <p>3.2. El estudio de 2017, en el que se le pregunto a los jefes que necesidades de personal tienen, sobre la base de una metodología contemplada en la ley.</p> <p>3.3. De los dos análisis podrá salir la cifra necesaria para la fecha de hoy. Se aclara que la cifra para hoy no puede ser menor a 15.300, dentro de los cuales inmediato deben cumplir mínimo con los 1118 cargos de Gestores IV e Inspectores firmados por la actual administración.</p> <p>La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales se compromete a incluir en el plan nacional de presupuesto del año 2018 los recursos necesarios para que el Gobierno Nacional expida antes del 31 de diciembre del año 2018 el Decreto por medio del cual se completan mínimo los 15.300 cargos previstos en el estudio técnico existente para la entidad desde 2014.</p> <p>Lo anterior, en concordancia con lo preceptuado en los Artículos 322 y 336 de la Ley 1819 de 2016 (por medio de la cual se adopta una reforma tributaria estructural, se fortalecen los mecanismos para la lucha contra la evasión y la elusión fiscal, y se dictan otras disposiciones.).</p> <p>Las evidencias del incumplimiento de los acuerdos de ampliación de planta por parte de la DIAN se expresan en que actualmente la planta de personal de la DIAN es de 9522 empleados.</p> <p>En el presupuesto de 2018 gastos de inversión con fundamento en la Ley 223 aparece el siguiente cuadro:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15%;">C-1305-1000-1-0-10-102</td> <td style="width: 35%;">REFORZAR CON RECURSO HUMANO LOS PROCESOS MISIONALES DE LA DIAN.</td> <td style="width: 10%;">171.633,3</td> <td style="width: 10%;">171.442,4</td> <td style="width: 10%;">171.442,4</td> <td style="width: 10%;">171.442,4</td> <td style="width: 10%;">168.070,7</td> </tr> </table> <p>Solicitamos que dichos recursos se utilicen para la creación de los 1118 cargos de Gestor IV e Inspectores acordados en el año 2015 punto cuarto.</p> | C-1305-1000-1-0-10-102 | REFORZAR CON RECURSO HUMANO LOS PROCESOS MISIONALES DE LA DIAN. | 171.633,3 | 171.442,4 | 171.442,4 | 171.442,4 | 168.070,7 | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| C-1305-1000-1-0-10-102 | REFORZAR CON RECURSO HUMANO LOS PROCESOS MISIONALES DE LA DIAN. | 171.633,3 | 171.442,4 | 171.442,4 | 171.442,4 | 168.070,7 | | | |

| | | |
|----------|--|--------------|
| 2 | La Dirección y los sindicatos acuerdan diseñar el siguiente cronograma conjunto con el cual cumplir el compromiso adquirido por la entidad de ampliación de la planta hasta 2019 por lo menos a 15.300 empleos. El cronograma es para allegar los recursos y allanar los trámites de ampliar y proveer la planta hasta ese tamaño. | USTED |
|----------|--|--------------|

Respecto a las peticiones enlistadas, las partes manifiestan que en el Proceso de Negociación Colectiva de los años 2014, 2015, y 2017 la DIAN y los sindicatos han suscrito acuerdos relacionados con la ampliación de la planta de personal de la Entidad. En desarrollo de los mencionados acuerdos las partes acuerdan que la ampliación de la planta de personal debe ser conforme con el Estudio Técnico que la DIAN de acuerdo con el artículo 336 de la Ley 1819 de 2016 radicó el pasado 28 de febrero de 2018 ante el Ministerio de Hacienda y Crédito, en el que se presenta la creación de 6.211 empleos para ser provistos en forma gradual en un periodo de cuatro años a partir del año 2019.

Conforme al estudio técnico el número de cargos a crear, su distribución y la fecha de provisión, es la siguiente:

| Identificación Empleos | | | Año | | | |
|------------------------|--------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Denominación del cargo | Código | Grado Salarial | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| Inspector IV | 308 | 08 | 26 | 34 | 36 | 4 |
| Inspector III | 307 | 07 | 126 | 160 | 150 | 152 |
| Inspector III | 306 | 06 | 153 | 182 | 175 | 178 |
| Inspector I | 305 | 05 | 244 | 279 | 281 | 284 |
| Gestor IV | 304 | 04 | 492 | 561 | 573 | 574 |
| Gestor III | 303 | 03 | 216 | 191 | 187 | 206 |
| Analista V | 205 | 05 | 20 | 18 | 17 | 17 |
| Analista IV | 204 | 04 | 109 | 87 | 83 | 83 |
| Analista III | 203 | 03 | 86 | 67 | 69 | 68 |
| Facilitador IV | 104 | 04 | 10 | 6 | 4 | 3 |
| TOTAL | | | 1.482 | 1.585 | 1.575 | 1.569 |

Adicionalmente la DIAN mediante oficio número 100202206-00200 del 28 de marzo de 2018 presentó ante la Dirección General de Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público el Anteproyecto de Presupuesto Vigencia 2019, solicitando, entre otros, recursos adicionales para proveer las cerca de 2.053 vacantes existentes actualmente en la planta de personal y para financiar la provisión de los 1.482 nuevos empleos de acuerdo con el estudio técnico arriba señalado.

La Entidad se compromete a concurrir al Departamento Administrativo de la Función Pública, para la revisión del estudio técnico de ampliación de la planta de personal de la DIAN, en el espacio que indicó dicho organismo en comunicación radicada bajo el número 20186000079991 del 15 de marzo de 2018. Igualmente, esta Administración se compromete a presentarlo a la entrante para su correspondiente análisis y evaluación, a efectos de lo señalado por la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público en comunicación radicada bajo el número 2-2018-009595 del 27 de marzo de 2018.

2. REGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL

| No. | SOLICITUD | SINDICATO |
|-----|---|----------------------------------|
| 1 | Modificación de la nomenclatura y escala de salarios | USTED |
| 2 | Distribución racional del empleo. | USTED |
| 3 | La DIAN con las organizaciones sindicales, redefinirán una política integral de incentivos que contribuya al logro de los objetivos institucionales y a la realización personal de los trabajadores. Para el efecto en sesiones especiales de implementación de este acuerdo, serán redactados conjuntamente los textos y verificada la forma de incorporación a la normatividad vigente. Entre las definiciones se encuentran las siguientes 2.3.1 La DIAN incorporará en la asignación básica mensual, el 200% del incentivo nacional para la vigencia fiscal que corre. | USTED |
| 4 | Solicitamos el cumplimiento en todos sus aspectos de la Ley 1837/17, en el entendido que los recursos adicionados no alcanzan para nombrar todo el personal requerido, fueron nombrado 682 personas en 2017, y todavía existen 1909 vacantes, de la misma forma no alcanzan para convertir toda el incentivo-prima en salario, por lo que el proceso de conversión de dicha prima en salario debe iniciarse con los recursos existentes de forma gradual, acatando la ley y como prueba de buena fe de la DIAN en el cumplimiento de los acuerdos firmados. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 5 | Ajuste y Aumento Salarial: Incremento del 10% adicional al aumento fijado por el Gobierno Nacional a todos los funcionarios, con compensación al reiterado incumplimiento por parte de los acuerdos en las negociaciones anteriores. | ASODIAN |
| 6 | La DIRECCION DE IMPUESTOS Y ADUANAS NACIONALES, Reconocerá la remuneración adicional por Localización/Ubicación Geográfica a los funcionarios de las Direcciones Seccionales de difícil acceso, tales como Leticia, Arauca, Florencia, Inírida, Maicao, Puerto Asís, Puerto Carreño, Quibdó, San José del Guaviare, Urabá, Tumaco y Turbo. Esta remuneración se aumentará a 30% de la asignación básica mensual. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 7 | La prima de gestión de fiscalización y cobranzas deberá pagarse al 100% de los trabajadores de la entidad, al tope máximo estipulado por el Decreto 1268 DE 1999 | SINTRADIAN |
| 8 | Incremento del porcentaje económico a reconocer de forma anual, bonificación por servicios prestados; del actual 35% de salario, al 50% del salario mensual. | SINTRADIAN |
| 9 | Solicitamos la creación de una licencia remunerada a los funcionarios por acompañamiento a un familiar en situación de enfermedad y cuyo cuidado está a cargo del trabajador. | SINEDIAN |
| 10 | Solicitamos que a los funcionarios que tengan más de 10 años de servicio y más de 40 años de edad, se les reconozca y pague treinta días como periodo de vacaciones. | SINEDIAN |

| | | |
|----|---|----------------------------|
| 11 | Solicitamos el desarrollo de la Ley 1819 de 2016 en el sentido de crear un reconocimiento de la prima de Localización para las Direcciones de Impuestos y Aduanas ubicadas en unidades de desarrollo fronterizo o zonas alejadas del país. | SINEDIAN |
| 12 | Reconocimiento del 100% del valor de los viáticos ordinarios a los funcionarios de Operación Aduanera en comisiones a Puerto Bolívar y a puerto Brisa. | SINEDIAN |
| 13 | Solicitamos que la Prima de Gestión Tributaria, Aduanera y Cambiaria sea convertida en asignación básica mensual en su totalidad. | SINEDIAN |
| 14 | Solicitamos que el Incentivo al Desempeño en Fiscalización y Cobranzas, se reconozca a todos los funcionarios de estas áreas sin importar su rol de empleo dentro de la División. | SINEDIAN |
| 15 | Plan Exequial ASODIAN solicita a la UAE DIAN pagar el mejor plan exequial dirigido a los funcionarios y a su núcleo familiar, hasta el primer grado de consanguinidad y segundo de afinidad y primero civil | ASODIAN |
| 16 | Otorgar al funcionario y su núcleo familiar un auxilio económico de educativo, equivalente al 50% del valor de los estudios de preescolar, primaria, secundaria, media vocacional, y superior, maestría o doctorados, en el país o en el exterior. | ASODIAN |
| 17 | Bonificación por pensiones: Una vez reconocida la pensión por vejez o de invalidez, la Entidad pagará a sus funcionarios por una sola vez y en el momento de su desvinculación de la Entidad, una bonificación equivalente a 5 salarios básicos mensuales. | ASODIAN |
| 18 | Crear una prima de vivienda y educación, pagadera mensualmente, equivalente al 5% del salario mensual, que será girada directamente al FNA. Servirá para resolver los problemas de vivienda y educación de los empleados de la DIAN y para estimular las políticas económicas del gobierno nacional. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 19 | Seguro de vida funcionarios: Póliza de vida cuya cobertura sea para todos los funcionarios activos de la planta en caso de muerte natural, accidental o violenta, auxilio funerario, incapacidad total y permanente, renta hospitalaria generada por accidente y enfermedades graves. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 20 | Seguro Jurídico: Póliza para funcionarios cuya cobertura sea para todos los funcionarios activos en caso que se vean inmersos en investigaciones disciplinarias en el ejercicio de su trabajo, por faltas leves, graves o gravísimas, con la DIAN, agencia del Inspector u otra Entidad de Control, siempre y cuando no tengan fundados hechos dolosos. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 23 | Solicitamos el establecimiento de un plan de retiro compensado y voluntario para aquellos funcionarios que cumplen requisitos de tiempo para acceder a la pensión por jubilación. | SINEDIAN |

No hay acuerdo.

3. CARRERA ADMINISTRATIVA

| No. | SOLICITUD | SINDICATO |
|-----|--|-----------|
| 1 | Escalafón: crear un mecanismo de escalafón el cual permita el ascenso automático a los funcionarios de la carrera administrativa de la DIAN. | ASODIAN |

| | | |
|---|---|----------------------------|
| 2 | <p>Solicitamos modificar Resolución 59 de 2017 (Evaluación del desempeño) con los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que la evaluación de los funcionarios con personal a cargo contenga como principal elemento de su evaluación el aporte del área al cumplimiento del plan operativo anual y el plan estratégico de la Entidad. <p>Esa evaluación se realizará con base en una metodología definida con antelación a la fijación de la meta anual o en su defecto antes de la revisión semestral contenida en el instrumento propio de evaluación del desempeño.</p> <p>Para ello, se habilitará con desarrollo de software en la entidad, la incorporación de las evidencias, a lo largo del periodo a evaluar, tanto por parte del evaluador como parte del evaluado.</p> <p>La evaluación de los empleados sin personal a cargo, se hará exclusivamente sobre las tareas que hacen parte de los compromisos laborales insertos en su evaluación. Así mismo se evaluarán los elementos comportamentales.</p> | USTED |
| 3 | <p>Actualizar el Decreto 765 de 2005 y la carrera específica de la DIAN acuerda con los sindicatos de la entidad adelantar una discusión-evaluación de la carrera específica de la entidad en la que haga parte delegado del Ministerio de Hacienda orientada a:</p> <ol style="list-style-type: none"> Redactar los ajustes que se acuerden como necesarios para garantizar su cabal funcionamiento. Agrupar o compilar en un único cuerpo, las normas de la carrera específica de la entidad. Solicitar al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, quien es el competente para escoger evaluador de la Carrera específica cada tres años, conforme al artículo 60 del decreto 765 de 2005, acoger la modificación acordada y presentarlas al inicio del segundo semestre de 2018 ante el Congreso de la República para su consideración y aprobación. | USTED |
| 4 | <p>La Dirección y los Sindicatos acuerdan llevar a cabo durante el primer semestre varias sesiones de reuniones en las que se discutirán sistemáticamente los diferentes temas propios a la Carrera específica como son ingreso - capacitación - ascenso - promoción - Retiro - Movilidad. Incluso algunos eventos públicos en los cuales puedan ser planteadas propuestas de trabajadores y de terceros sobre la Carrera en la administración tributaria.</p> | USTED |
| 5 | <p>La DIAN modificará el manual de funciones estructurándolo como cargos como eje y los roles como posibilidades de actuación por parte de los ocupantes de los cargos y en consecuencia con más alta movilidad entre procesos, subprocesos, procedimientos y desde luego entre áreas y ciudades.</p> | USTED |
| 6 | <p>Cumplir con los acuerdos 2014 y 2015, relacionados con el cambio de nomenclatura Nueva nomenclatura propuesta:</p> <p>Grado Asesor: Ingreso Asesor Básico Concurso Abierto Sistema funcional Asesor básico, Asesor 2, Asesor 3</p> <p>Grado Profesional: Ingreso Gestor Básico Concurso abierto Sistema funcional: Gestor básico, Gestor 2, Gestor 3, 4, inspector 1, 2, 3, 4.</p> <p>Grado Analista: Ingreso Analista básico Concurso Abierto. Sistema funcional Analista básico, Analista 2, Analista 3, Analista 4, Analista 5</p> <p>Grado Facilitador: Ingreso Facilitador básico Concurso Sistema funcional: Facilitador básico, Facilitador 1, Facilitador 2</p> <p>La movilidad entre cada grado será determinada con reglas de funcionalidad que incorporen logros.</p> <p>El ingreso y el ascenso por el mérito en los sistemas básicos, la permanencia por el mérito. El desarrollo del empleado DIAN, de carácter vertical, se dará considerando como criterio la formación permanente y el ejercicio meritocrático.</p> | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 7 | <p>Reducción de grados en cada nivel nominal</p> | SINTRADIAN |

Las partes acuerdan que la actual Administración presentará a la que la suceda, para su análisis y evaluación, la propuesta de los sindicatos de reforma al Decreto 765 de 2005 y las modificaciones respecto de la nomenclatura, escala salarial y

movilidad de acuerdo al documento adjunto presentado por estos. En los demás puntos no hay acuerdo.

CONCURSO DE MÉRITOS

| No. | SOLICITUD | SINDICATO |
|-----|--|----------------------------|
| 1 | Solicitamos convocar a concursos durante 2018 con el objeto de proveer la totalidad de la planta, conforme a los criterios acordados para el adelantamiento de esta. | USTED |
| 2 | Acordar entre Dirección de la DIAN y los sindicatos de trabajadores, los criterios para adelantar la convocatoria a concursos con los que proveer las vacantes existentes en la entidad. Proponemos para la discusión los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Que se convoque la totalidad de los empleos • Que se convoque por cargo no por rol • Que la convocatoria sea una nacional • Que se acuerden las pruebas de la convocatoria y no haya prueba de análisis de antecedentes. La Dian se compromete a que se disponga en la convocatoria que se van a proveer todas las vacantes habidas, las que surgieren durante el proceso del concurso y durante la vigencia de las listas de elegibles, todo lo cual será consistente con el diseño de movilidad horizontal al interior de cada nivel. | USTED |
| 3 | Convocatoria a concursos: Solicitan que se cumpla de manera inmediata el acuerdo de 2016, frente a convocar a concurso las 1500 vacantes y utilizar la lista de elegibles hasta el límite. Así mismo a "Concertar con las organizaciones sindicales las reglas, condiciones y pautas que rijan la convocatoria al proceso de concurso de méritos que se iniciará en el 2016". <p>Propuesta de acuerdo: La DIAN, se compromete a partir de la fecha del presente acuerdo a garantizar la debida apropiación de los recursos para sufragar los gastos que conlleva el cumplimiento de los acuerdos DIAN-Sindicatos celebrados bajo el mandato del presidente Santos, así como a cumplir la ley 1819/16 y 909/04, con la convocatoria a concurso.</p> Así mismo las condiciones de la convocatoria serán acordadas con los organizaciones sindicales en cumplimiento del segundo acuerdo de 2015 que establece que "En lo que respecto a la solicitud de convocatoria de concurso de méritos para proveer empleos de carrera, la DIAN garantizará la participación de las organizaciones sindicales que suscriben el presente acuerdo en la definición de reglas, condiciones y pautas que las regirán, respetando las competencias de los organismos que en este intervienen". | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 4 | Solicitamos que se establezcan acorde con lo citado en la Ley 1819 de 2016 y los acuerdos sindicales alcanzados los lineamientos de la segunda etapa que es el curso | SINEDIAN |

De conformidad con la Ley 909 de 2004, Ley 1819 de 2016, Decreto 051 de 2018, y los acuerdos suscritos entre la DIAN y las Organizaciones Sindicales, la Entidad ha venido trabajando con la Comisión Nacional del Servicio Civil en la planificación de la convocatoria a concurso de méritos. Ante la no disponibilidad de recursos para la financiación de la convocatoria durante la presente vigencia, la Entidad se compromete a continuar gestionando los recursos requeridos ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público para la realización de la respectiva convocatoria a la mayor brevedad. En tal sentido, la Entidad ha solicitado nuevamente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público la asignación de los recursos necesarios para la realización de la misma en la vigencia 2019.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

| No. | SOLICITUD | SINDICATO |
|-----|--|-----------|
| 1 | Solicitamos modificar Resolución 59 de 2017 (Evaluación del desempeño) con los siguientes elementos: - Que la evaluación de los funcionarios con personal a cargo contenga como principal elemento de su evaluación el aporte del área al cumplimiento del plan operativo anual y el plan estratégico de la Entidad. Esa evaluación se realizará con base en una metodología definida con antelación a la fijación de la meta anual o en su defecto antes de la revisión semestral contenida en el instrumento propio de evaluación del desempeño. Para ello, se habilitará con desarrollo de software en la entidad, la incorporación de las evidencias, a lo largo del periodo a evaluar, tanto por parte del evaluador como parte del evaluado. La evaluación de los empleados sin personal a cargo, se hará exclusivamente sobre las tareas que hacen parte de los compromisos laborales insertos en su evaluación. Así mismo se evaluarán los elementos comportamentales. | USTED |
| 2 | Solicitamos eliminar la evaluación de competencias comportamentales en la evaluación general del desempeño. | SINEDIAN |

No hay acuerdo.

CAPACITACION

| No. | SOLICITUD | SINDICATO |
|-----|---|------------------------|
| 1 | La DIAN se compromete a realizar capacitación a todos sus empleados en los temas misionales, situaciones administrativas, derecho constitucional, derechos humanos, derechos laborales, justicia fiscal, comercio justo, incluidos como temas centrales en el documento soporte del PIC de la vigencia inmediatamente siguiente | SEDIAN-SIHTAC-UTRADIAN |
| 2 | La DIAN se compromete a realizar una encuesta anual a todos los funcionarios de las áreas misionales y de apoyo, con el fin de recolectar información sobre las reales necesidades de capacitación en la entidad, el resultado de la encuesta será el documento soporte para la elaboración del PIC de la vigencia inmediatamente siguiente | SEDIAN-SIHTAC-UTRADIAN |
| 3 | Cuando la DIAN reciba ofertas de capacitación en el exterior, e hará publicidad en la página web de la entidad, con suficiente tiempo de antelación para que sea conocido por todos los funcionarios que desean participar. En todo caso primará siempre la el mérito y la antigüedad para la elección del funcionario beneficiario de la capacitación, situación que podrá ser verificada por cualquier funcionario. | SEDIAN-SIHTAC-UTRADIAN |
| 4 | Garantizar el derecho que tiene 100% de los trabajadores a recibir capacitación para el ejercicio satisfactorio de sus funciones, mediante inducción suficiente cuando inicie o cambie de cargo, mínimo de 40 horas presenciales, antes de empezar a ejecutar las funciones asignada. | SEDIAN-SIHTAC-UTRADIAN |
| 5 | Garantizar el derecho a capacitación al menos una vez al año en la normatividad legal y técnica que debe aplicar en el ejercicio de sus funciones, mínimo 40 horas | SEDIAN-SIHTAC-UTRA |
| 6 | Revisión de la circular 023 de 2015 Permiso de estudio no compensado. SE solicita acorde con el avance de la educación virtual, incluir en los beneficios de estos permisos no compensados de los funcionarios que ejecutan capacitaciones en la | SEDIAN-SIHTAC-UTRADIAN |

| | | |
|---|--|-------------------|
| | modalidad virtual, teniendo en cuenta que al igual que presencial, requieren del tiempo necesario para ejecutar su plan de estudios. | |
| 7 | Inclusión de temáticas inherentes a la formación sindical, en los programas de estudio de la Alta Dirección de Estudios Tributarios, Aduaneros y Cambiados y que estas sean certificadas e incluidas en la hoja de vida de los funcionarios. | SINTRADIAN |
| 8 | Solicitamos criterios objetivos de selección de quienes participan en las capacitaciones que son de interés sobre temas técnicos | SINEDIAN |
| 9 | Solicitamos capacitaciones dirigidas al nivel directivo institucional en materia de liderazgo, comunicación y trato cordial y digno con sus colaboradores. | SINEDIAN |

Hay acuerdo en el sentido que la DIAN se compromete a incluir en el diagnóstico de necesidades de capacitación los temas misionales, situaciones administrativas, derecho constitucional, derechos humanos, derechos y deberes laborales y garantías sindicales, justicia fiscal, comercio justo y de normatividad legal y técnica, sin embargo, su cobertura e inclusión en el Plan Institucional de Capacitación PIC está sujeta a la disponibilidad presupuestal de la respectiva vigencia así como a la priorización de los demás temas identificados en el diagnóstico de necesidades de capacitación elaborado para la construcción del mismo.

Se acuerda que la DIAN impartirá lineamientos a los Directores, Subdirectores y Jefes inmediatos para que la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación incluya las necesidades de los servidores públicos de cada dependencia para el cumplimiento de sus funciones y competencias asignadas.

Hay acuerdo en el sentido que la DIAN definirá y documentará reglas y criterios para la gestión de las ofertas de capacitación en el exterior recibidas oficialmente por la Entidad.

La inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo son obligatorios para el 100% de los empleados. La DIAN ya ha impartido lineamientos en tal sentido mediante la Resolución 039 de 2016 y Memorando 165 de 2016 por lo que no es necesario realizar un acuerdo en tal sentido.

Hay acuerdo. La DIAN modificará la Circular 023 de 2015 en el sentido de extender este incentivo a quienes adelanten programas de educación en la modalidad virtual.



PROCESOS MERITOCRATICOS

| No. | SOLICITUD | SINDICATO |
|-----|---|----------------------------|
| 1 | Solicitamos la Derogatoria de la circular 30 de 2014. en la actualidad la escogencia y designación de Jefes en la entidad se ha vuelto un dolor de cabeza institucional. | USTED |
| 2 | Construcción de un contexto de transparencia: Cumplimiento del acuerdo de 2014 punto 7. VACANTES DE CARGOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DESIGNACIÓN DE JEFATURAS POR MÉRITO Y REGLAMENTACIÓN EFECTIVA DE LA FACULTAD DISCRECIONAL DEL DIRECTOR GENERAL EN LOS PROCESO DE SELECCIÓN. Se solicita comparación con la primera reglamentación acordada, o resoluciones 143 y 149 DE 2014, teniendo en cuenta que con las reglamentaciones posteriores se ha afectado el propósito de construir transparencia, por lo que cualquier resolución que se emita deber ser concertada con las organizaciones sindicales, ya que dicha reglamentación es producto de un acuerdo DIAN-Sindicatos. No compartimos al Resolución 079 de diciembre 17 de 2016, al no reglamentar de manera efectiva la facultad discrecional para el nombramiento del personal en estas vacancias, y no incluir en el término mínimo de permanencia de los funcionarios en estos empleos. Los procesos de designación de jefaturas por mérito, deben mejorarse, agilizarse y constituirse listas de elegibles con vigencia de 2 años, como lo establece la ley en el caso del concurso de la CNSC. En varias ocasiones por su lentitud a causado perjuicio a los funcionarios que ganan los citados concursos, por cuanto le hizo perder oportunidades de encargo. Al no respetarse el orden estricto del concurso de pie a designaciones caprichosas que desvirtúan el propósito del acuerdo como sucede con la Resolución 079 de 2016. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 3 | Solicitamos el cambio de Directores de Gestión, Subdirectores, Directores Seccionales y Jefes cuando su permanencia en la jefatura exceda los dos años | SINEDIAN |
| 4 | Solicitamos la perentoria convocatoria a proveer la designación de jefaturas vacantes y que en términos generales la situación de asignación de jefaturas no sea superior a seis meses | SINEDIAN |

No hay acuerdo.

Se firma en Bogotá, D.C a los 10 días del mes de abril de 2018.

Por parte de la Administración,


 Jaime Ricardo Saavedra Patarroyo


 Hugo Antonio Álvarez Agudelo

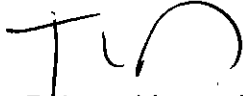

 Jaime Ramón Gómez Pascualli


 Carlos Alberto Altamar Neira


 Patricia Parada Castro



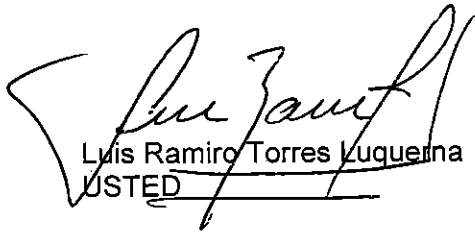
Por parte de las Organizaciones Sindicales



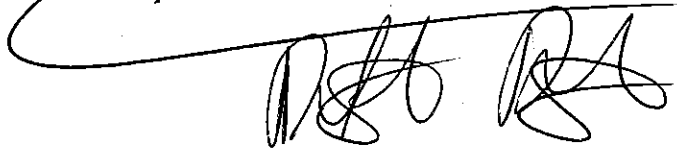
Tulio Roberto Vargas Pedroza
UTRADIAN



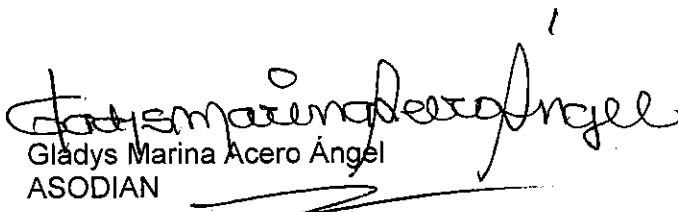
Alberto Rojas Ladino
UTRADIAN



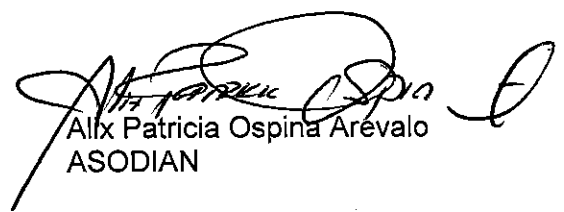
Luis Ramiro Torres Luquerna
USTED



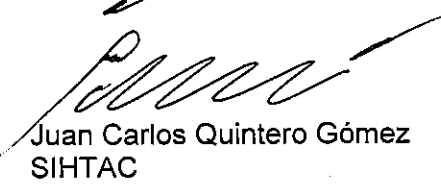
Rafael Acevedo Suarez
USTED



Gladys Marina Acero Ángel
ASODIAN



Alix Patricia Ospina Arevalo
ASODIAN



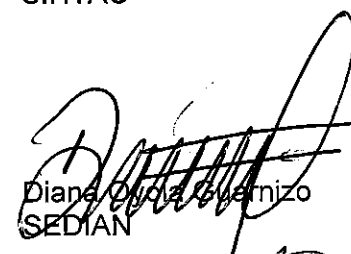
Juan Carlos Quintero Gómez
SIHTAC



Héctor Rafael Cárdenas Pérez
SIHTAC



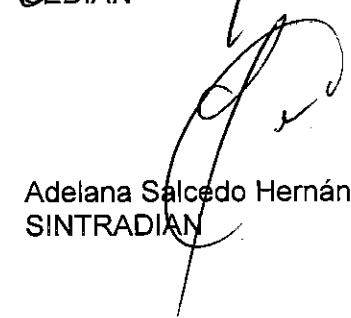
Diana Marcela Puentes Alba
SEDIAN



Diana Dora Guernizo
SEDIAN



Jorge Enrique Sabogal Guzmán
SINTRADIAN



Adelana Salcedo Hernández
SINTRADIAN

PROCESO DE NEGOCIACIÓN 2018
UAE DIAN – Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos

Acta de Acuerdos y Desacuerdos

En el marco del proceso de negociación colectiva de que trata el Decreto 1072 de 2015 - artículos 2.2.2.4.1. y siguientes, los funcionarios designados por el Director General de la UAE DIAN y los negociadores de las organizaciones sindicales de empleados públicos abajo firmantes, sobre los temas que se enuncian manifiestan lo siguiente:

BIENESTAR

| No. | SOLICITUD | SINDICATO |
|-----|--|-----------|
| 1 | La Dian adicionará en el plan estratégico y en los planes anuales de la entidad, un modelo de relaciones de trabajo y de cultura organizacional basada en: a) El respeto hacia las personas con independencia del cargo y funciones que ostente. b) El fortalecimiento de la institucionalidad y su lógica funcional en las relaciones laborales o profesionales rechazando las relaciones de sujeción personal. c) El desarrollo de reglas que promuevan una relación entre colaboradores, que impida, prevenga y sancione el ejercicio despótico en dicha relación funcional. d) Promoción de una cultura que desarrolle la cooperación consciente en el cumplimiento de las metas fijadas a la entidad anualmente y las correspondientes por proceso y área. Oposición al esquema patriarcal basado en el elemento jerarquía-represión, se fomentará el esquema de trabajo en equipo. | USTED |
| 2 | La DIAN expedirá reglamento para asegurar la participación sindical en la discusión y ejecución de las políticas de capacitación, bienestar, recreación, deportes, vivienda que hagan parte de los planes anuales y del plan estratégico de la entidad. El reglamento será expedido al término de la negociación colectiva. | USTED |
| 3 | La DIAN se compromete a incorporar en el plan estratégico, iniciando este mismo año con los componentes que fueren posibles, un esquema propio de vida saludable y salud preventiva. El mismo, hará parte del núcleo esencial del bienestar de los funcionarios. Por lo anterior, en dicho programa estratégico serán incorporados los presupuestos y programas anuales previstos para actividades recreativas, físicas y deportivas y el que en la entidad se labore con la máxima rigurosidad posible durante el tiempo previsto para la jornada diaria. | USTED |

Juan E

[Handwritten Signature]

| | | |
|----|--|---------|
| 4 | La DIAN extenderá el actual seguro adquirido para los servidores públicos para atención de accidentes, o contratará seguro orientado al cubrimiento de costos de enfermedades ruinosas y catastróficas. | USTED |
| 5 | La Dian y el sindicato revisarán conjuntamente la jornada del Centro Nacional de Cobro del sábado, en dirección a verificar si sigue siendo necesaria y útil. La propuesta del sindicato es que las cuatro horas que se trabajan los sábados sean distribuidas entre lunes y viernes de tal manera que el Centro unifique su horario con el resto de la entidad y que los trabajadores allí asignados puedan descansar, como los demás, el fin de semana. | USTED |
| 6 | Plan exequial ASODIAN solicita a la UAE DIAN pagar el mejor plan exequial dirigido a los funcionarios y a su núcleo familiar. | ASODIAN |
| 7 | PROTECCION SERVICIOS SOCIALES: ASODIAN SOLICITA a la U.A.E DIAN realizar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección para funcionarios y su núcleo familiar en condición de discapacidad, accesos a jardines, sala cunas, hogares geriátrico y centros especializados con entidades de orden nacional, departamental y municipal. | ASODIAN |
| 8 | ESTIMULO AL BILINGUISMO: ASODIAN Solicita a la U.A.E DIAN patrocinar la comisión de estudios a nivel nacional e internacional para el perfeccionamiento de una segunda lengua, a todos sus funcionarios interesados. | ASODIAN |
| 9 | TRANSPORTE: ASODIAN Solicita a la U.A.E DIAN suministrar a todos sus funcionarios de manera permanente el medio de transporte para su desplazamiento, desde y hacia su residencia hasta sus lugares de trabajo. | ASODIAN |
| 10 | PERMISO REMUNERADO DIA CUMPLEAÑOS: ASODIAN solicita a la U.A.E DIAN otorgar permiso remunerado el día de su cumpleaños a sus funcionarios. | ASODIAN |
| 11 | ASODIAN Solicita a la U.A.E DIAN la seguridad en la utilización de los productos químicos para proteger la vida y la salud de los trabajadores y evitar riesgos de funcionarios operativos, que laboren en puertos, aeropuertos, zonas francas, inspectores y grupos operativos: Los Capacitará y dará talleres en forma continua, sobre los cuidados peligros que entraña la revisión y exposición de productos químicos. Les brindará equipos de protección personal y ropas protectoras y refractivas para realizar su labor. Proporcionará los primeros auxilios y Tomará medidas para hacer frente a situaciones de urgencia. | ASODIAN |
| 12 | ASODIAN solicita a la U.A.E DIAN SEGURO COLECTIVO: asignar recursos dentro de su presupuesto, para adquirir seguro de vida colectivo para todos funcionarios. ASODIAN solicita a UAE DIAN pagar a todos los funcionarios medicina preparada que incluya servicio odontológico. | |

| | | |
|----|---|----------------------------------|
| | <p>AMBULANCIA: ASODIAN solicita a la U.A.E DIAN adquirir una (1) ambulancia para el Nivel Central y el Edificio Sendas, y una (1) ambulancia para cada Administración.</p> <p>CIRUGIA OCULAR: ASODIAN solicita a la U.A.E DIAN pagar, a la entidad competente el valor total de la cirugía refractiva y un auxilio de anteojos, para todos sus funcionarios</p> <p>PREVENCION DE ACOSO LABORAL: ASODIAN solicita a la U.A.E DIAN, como medida preventiva de acoso laboral, capacitar y dar conferencias y talleres a sus funcionarios, para lo cual divulgará a través de los medios de comunicación interna con los que cuenta la Entidad.</p> <p>ASODIAN solicita a la U.A.E DIAN deberá mantener actualizada en su página web oficial, la normatividad con fácil acceso para el conocimiento de todos los funcionarios.</p> <p>ASODIAN solicita a UAE DIAN garantizar la información oportuna y veraz de las solicitudes de los pre-pensionados para realizar los trámites ante los Fondos de pensiones públicos y privados para su proceso de pensión.</p> <p>ASODIAN solicita a la UAE DIAN Bonificación por pensiones: Una vez reconocida la pensión de vejez o de invalidez, la entidad pagara a sus funcionarios por una sola vez y en el momento de su desvinculación de la entidad, una bonificación equivalente a 10 salarios básicos mensuales.</p> | |
| 13 | La UAE DIAN, permitirá compensar el tiempo a aquellos funcionarios que tengan hijos en edad escolar para que puedan compartir con sus hijos la semana de receso escolar, lo anterior con base en lo preceptuado en la Ley 1857 de 2017. Para los anteriores, se compromete a expedir la circular que así lo reglamente empezando con la vigencia 2018. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 14 | Vacaciones Recreativas: Adaptación de espacios en las Direcciones Seccionales para el funcionamiento de Actividades Recreativas para los hijos de los funcionarios durante tres semanas en el año, así: la primera semana de Julio, la semana de receso escolar y la primera semana de diciembre. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 15 | Seguro de vida de funcionarios: Póliza de Vida cuya cobertura sea para todos los funcionarios activos de la planta en caso de muerte natural, accidental o violenta, auxilio funerario, incapacidad total y permanente, renta hospitalaria generada por accidente y enfermedades graves. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 16 | Seguro jurídico: Póliza jurídica para los funcionarios cuya cobertura sea para todos los funcionarios activos en caso que se vean inmersos en investigaciones disciplinarias en el ejercicio de su trabajo, por faltas leves, graves o gravísimas, con la DIAN, Agencia del Inspector u otra Entidad de Control, siempre y cuando no tengan como fundamento hechos dolosos. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |

Sevan

J. J.

| | | |
|----|--|----------------------------|
| 17 | Incentivos educativos y/o económicos como reconocimiento a los mejores funcionarios de cada vigencia fiscal. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 18 | Promover campañas de cultura económica familiar. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 19 | Promover de manera permanente y todos los años el ofrecimiento de tarifas especiales de recreación y turismo familiar, mediante convenios con las Cajas de Compensación a nivel nacional. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 20 | Garantizar que anualmente haya un reconocimiento especial para los pre-pensionados a nivel nacional, el cual no implica necesariamente actividades recreacionales. Se podría analizar que esta sección de la población se le tenga en cuenta para mejorar su condición salarial un año antes de su salida de la entidad. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 21 | Crear un grupo de servicio familiar. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 22 | Organización de jornadas semestrales de crecimiento personal y eliminación del stress, en conjunto con las Cajas de Compensación a nivel Nacional. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 23 | Elaboración y publicación del diagnóstico anual de necesidades de bienestar, seguridad social y salud en el trabajo en la página web de la entidad. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 24 | En este sentido se solicita que pasados casi dos años de la prueba piloto. Se expida durante la vigencia de la presente negociación la Resolución mediante la cual se adopta el teletrabajo en la entidad como un proceso de dignificación del trabajo, como mejora en la calidad de vida de los funcionarios y no de precarización del mismo. La Dirección General dispondrá la movilidad de recursos de inversión para que los teletrabajadores dispongan de equipos de cómputo en sus sitios de trabajo, así como un rubro que cubra la porción de los servicios públicos que gaste el teletrabajador durante las jornadas en la cual desempeña el trabajo. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 25 | Se solicita revisión y modificación de la Circular 000030 de septiembre 30 de 2014. La DIAN expedirá un acto administrativo impartiendo claras instrucciones a los líderes de los procesos de Gerencia del Talento Humano en todas las Direcciones Seccionales del país, con el fin de dar cumplimiento efectivo del traslado de los funcionarios que sustenten sus solicitudes en problemas DEMOSTRABLES de reunificación familiar, protección de la niñez, o los padres si se trata de personas solteras, o situaciones en las que estos dependen del trabajador, salud, previamente valorados y certificados por la situación real, y encaso medico por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador; amenazas o circunstancias que afecten la vida y la tranquilidad del empleado, derechos | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |

| | | |
|----|--|---|
| | <p>protegidos en los preceptos constitucionales. Garantía para que los empleados puedan solicitar la reubicación cerca de su trabajo, por cuestiones de movilidad y medio ambientales, así mismo, especial prioridad, en relación con las Personas en condición de Discapacidad con problemas de movilidad en razón a la ubicación del domicilio serán reubicadas en la Dirección Seccional más cercana a su domicilio sin exigir ninguna condición adicional tal como permuta con otro funcionario. En este sentido la Administración se compromete al término de la firma del presente acuerdo a hacer una convocatoria interna a los funcionarios que se encuentren en esta condición con el fin de manifestar su deseo de ser reubicados.</p> | |
| 26 | <p>Encuentro Cultural y Deportivo DIAN, ampliación de cupos para la práctica deportiva y generación de apoyo para la práctica cultural de los empleados, Parqueaderos de Bicicletas, Cajas de Compensación, Apoyos educativos, Convenio FNA, asignación de Presupuesto para Bienestar, consultorios médicos, transporte.</p> | <p>SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN</p> |
| 27 | <p>Se deberá corregir el acuerdo de 2017, en el que se desconoce que cada organización sindical se representa a si misma, Sentencia C-063 de 2008, garantizando que todas las organizaciones sindicales con un delegado, participen en la construcción del proyecto de presupuesto para bienestar.</p> | <p>SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN</p> |
| 28 | <p>La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales teniendo en cuenta que no ha cumplido los acuerdos en el sentido de hacer los sondeos de satisfacción a nivel nacional se compromete a convocar a elección de Caja de Compensación Familiar por sistema simple con única opción, dentro de la vigencia de la presente negociación para el departamento de Cundinamarca, y a adelantar en todas las direcciones seccionales del país que tengan más de una opción para elegir su caja, el proceso para la elección de la caja a satisfacción de los funcionarios. Lo anterior basados en las dos encuestas de satisfacción efectuadas en el 2015 y 2017 por parte de la Coordinación de Bienestar. Creación de una Comisión con la participación de las organizaciones sindicales que vigile el proceso de cambio de caja en la ciudad de Bogotá y del eficaz funcionamiento de las Cajas de compensación a nivel nacional.</p> | <p>SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN</p> <p><i>D. M. M. C.</i></p> |
| 29 | <p>Solicitamos el cumplimiento, la ampliación del acuerdo para que se construya una política seria para el transporte de todos los empleados de la DIAN como una estrategia contra el exceso de vehículos en las ciudades y contra el cambio climático. La UAE DIAN garantizará el servicio de transporte para los funcionarios, de acuerdo con lo señalado en la mesa de negociación estatal y el Decreto del ministerio de trabajo, para lo cual contratará servicios de transporte que ofrezcan rutas a los diferentes sitios en las principales ciudades del país iniciando por Bogotá que es donde hay mayor concentración de funcionarios, y buscando incluir en el</p> | <p>SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN</p> <p><i>[Handwritten signature]</i></p> <p><i>u.</i></p> |

| | | |
|----|---|---|
| | <p>presupuesto del año 2019 los recursos necesarios para que este beneficio sea una realidad en todas las direcciones seccionales del país.</p> <p>Solicitamos además que la DIAN se comprometa a desarrollar planes culturales con las organizaciones sindicales que los propongan, facilitando espacios, equipos, personal para su manejo y el permiso para que los empleados que lo deseen puedan asistir.</p> | |
| 30 | <p>El bienestar debe ser para todo el universo de funcionarios de la DIAN, independientemente del tipo de nombramiento o nivel jerárquico en que se halle, se propone categorizar diferentes disciplinas deportivas de la siguiente manera: Categoría única o abierta y una categoría SENIOR MASTER para funcionarios que tengan una edad superior a 45 años de edad, en deportes de conjunto como por ejemplo Fútbol 5, microfútbol, baloncesto ambas ramas, voleibol etc. Dar participación a todas las seccionales que tengan en sus filas funcionarios que tengan esta condición. El encuentro cultural y deportivo debe ser para todos los funcionarios sin distingo de edades. El número de funcionarios que asisten por Bogotá a estas justas no alcanza al 4% de la nómina de esta ciudad, en el caso de la seccional de Impuestos de Bogotá, 1200 funcionarios, Nivel Central 800 la Aduana 800 y grandes 400 funcionarios, LA PROPUESTA ES QUE ESTAS SECCIONALES NO DEBEN ELIMINARSE SINO POR EL NUMERO DE FUNCIONARIOS, DEBEN LLEVAR CADA UNA SU REPRESENTACION, ES DECIR NO DEBEN ELIMINARSE ENTRE ELLAS.</p> | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 31 | <p>Se solicita horario laboral continuo de 8 horas diarias y 40 semanales, con horas extras y recargos nocturnos acorde con la ley. En Aeropuertos se aplican las 44 horas semanales para no pagar las horas extras.</p> | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 32 | <p>Identificación de los Riesgos de seguridad y Salud en el trabajo zonas de frontera y visitas de control aduanera y fiscalización tributaria. Análisis de casos puntuales en destrucción de mercancías (Cúcuta) y archivo (Cali).</p> | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 33 | <p>Seguridad Laboral; elementos de protección personal que se requieren, según ubicación y funciones.</p> | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 34 | <p>Poner en conocimiento del 100% de los trabajadores los riesgos de seguridad y salud en el trabajo.</p> | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 35 | <p>Determinación y garantía de las necesidades de recursos humanos y económicos que se requieren para la prevención de enfermedades laborales y de accidentes de trabajo en las diferentes sedes de la entidad.</p> | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |

C.

| | | |
|----|--|----------------------------------|
| 36 | Reforzamiento de las Brigadas de Emergencia. Involucrar más personal. Intensificar las capacitaciones. -Suministro de Dotación a los brigadistas e implementación de elementos de emergencia en las diferentes administraciones del país. Incremento de tiempo adecuado para los brigadistas. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 37 | Implementación de programas de prevención del estrés laboral, que incluya identificación, control y seguimiento e causas y consecuencias del estrés. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 38 | Curso de Formación obligatorio de 20 horas, para los directivos y líderes de división y grupo en general conozcan las causas, consecuencias y estrategias de tratamiento adecuado para las relaciones interpersonales. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 39 | Garantizar los recursos necesarios tanto humanos como económicos para mejorar los indicadores de Clima Laboral. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 40 | Publicación en la página web de la entidad los resultados del clima laboral, y su seguimiento cada seis meses. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 41 | Intensificar jornadas de Prevención para enfermedad general y profesional. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 42 | Reubicación de los trabajadores que necesiten cambiar de ciudad para reunificación familiar, acceso a tratamientos médicos por enfermedades catastróficas y mentales cuando esté en riesgo su vida o de manera grave su salud, la de su cónyuge o compañero (a) permanente, o hijos menores de edad (biológicos o adoptivos), o sus padres o hermanos cuando estos dependan del funcionario. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 43 | Elaborar y publicar anualmente estudio de las cargas laborales por dependencias, para evitar sobrecarga de trabajo, lo que conlleva al incremento de las enfermedades emocionales y mentales en la DIAN. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 44 | Revisión de tiempos y movimientos en el área de cobranzas. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 45 | Identificación y garantía del suministro de agua potable al 100% de los trabajadores de la entidad a nivel nacional, porque existen sedes ubicadas en regiones que no tienen agua potable, como son Riohacha, puerto Inírida y su no consumo pone en riesgo la salud de los trabajadores. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 46 | Identificación y garantía permanente de aire acondicionado en ciertas zonas del país. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |

More

U.

| | | |
|----|--|----------------------------|
| 47 | Crear una prima de vivienda y educación, pagadera mensualmente, equivalente al 5% del salario mensual, que será girada directamente al FNA. Servirá para resolver los problemas de vivienda y educación de los empleados de la DIAN y para estimular las políticas económicas del gobierno nacional. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 48 | Promover de manera permanente con la Caja de Compensación Familiar, el acceso a crédito para una segunda vivienda recreativa. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 49 | Reconocerá la remuneración adicional por Localización/Ubicación Geográfica a los funcionarios de las Direcciones Seccionales de difícil acceso, tales como Leticia, Arauca, Florencia, Inírida, Maicao, Puerto Asís, Puerto Carreño, Quibdó, San José del Guaviare, Urabá, Tumaco y Turbo. Esta remuneración se aumentará al 30% de la asignación básica mensual. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 50 | Incluir a los trabajadores de la DIAN, cuyas labores los expongan a los efectos nocivos de la radiación, ejemplo, los funcionarios de puertos y aeropuertos encargados de las inspecciones no intrusivas a través de escáner y los que inspeccionan la pureza de las exportaciones de metales preciosos, usando analizadores portátiles de metales, para que estos sean cobijados por el Decreto Ley 2090 de 2003, artículo tercero; régimen especial de pensión de trabajadores de alto riesgo. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 51 | Participación de las organizaciones sindicales en la elaboración del plan anual de bienestar y la ejecución presupuestal. | SINTRADIAN |
| 52 | Institucionalizar las fechas para las actividades de bienestar (calendario anual) | SINTRADIAN |
| 53 | El evento anual de olimpiadas deportivas y lúdicas, debe ser cubierto en el 100% de su costo por la DIAN. | SINTRADIAN |
| 54 | Inclusión de temáticas inherentes a la formación sindical, en los programas de estudio de la Alta Dirección de Estudios Tributarios, Aduaneros y Cambiados y que estas sean certificadas e incluidas en la hoja de vida de los funcionarios. | SINTRADIAN |

Acuerdo. Las partes en relación con las peticiones de los numerales 2, 3, 27 y 51 acuerdan modificar el acuerdo del 24 de abril de 2017 en el sentido que la participación de las organizaciones sindicales en el espacio a que refiere este, será de un miembro por cada uno de los sindicatos de la Entidad. Por ende el acuerdo quedará así:

“Hay acuerdo en el entendido que la Entidad garantizará la participación de las organizaciones sindicales en la elaboración del Plan Anual de Bienestar a través de un miembro designado por cada una de estas. El nombre del designado deberá ser informado por el Presidente de cada sindicato a la Subdirección de Gestión de Personal antes del 15 de octubre de cada vigencia; la discusión del plan de bienestar se iniciará a más tardar el primer día hábil de noviembre.”

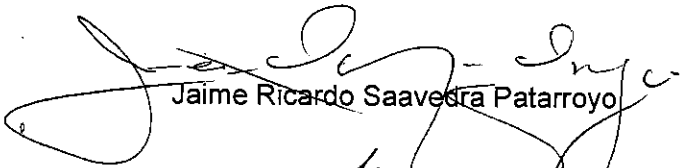
Así mismo, las partes acuerdan que el seguimiento a la ejecución del presupuesto para capacitación, bienestar social y estímulos será tema de la mesa de seguimiento de acuerdos que se concerte en la presente negociación, que para este tema sesionará cada dos meses el último día hábil del mes respectivo, o antes si la mesa en forma concertada lo considera, siendo la primera sesión en el mes de mayo de 2018.

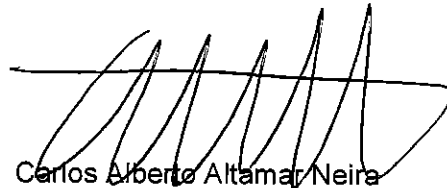
El Plan Anual de Bienestar, en los subprogramas que lo componen, y que se relacionan más adelante, se ocupa de temas planteados por las organizaciones sindicales en las peticiones 1, 19 y 26. Los subprogramas son: Deportivo, recreativo y vacacional, fortalecimiento familiar, artístico y cultural, promoción y prevención de la salud, educación formal, prestación de servicios por parte de terceros y difusión, clima y cultura organizacional, proyecto de vida, premiación de mejores equipos de trabajo y empleados a nivel nacional.

Respecto de las peticiones relacionadas en los numerales 11, 14, 17, 18, 24, 32, 33, 34, 36, 37, 40 y 50, estos temas ya se ejecutan de acuerdo a la normatividad vigente, plan de bienestar y al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En particular es de señalar que la DIAN mediante la Resolución 2323 del 16 de marzo de 2018 adoptó el teletrabajo como una nueva forma de organización laboral.

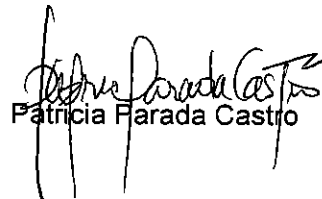
Dado en Bogotá D.C a los 13 días del mes de Abril de 2018.

Por parte de la Administración


Jaime Ricardo Saavedra Patarroyo

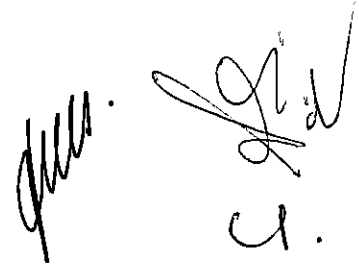

Carlos Alberto Altamar Neira


Hugo Antonio Álvarez Agudelo


Patricia Farada Castro


Jaime Ramón Gómez Pascuali




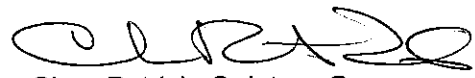


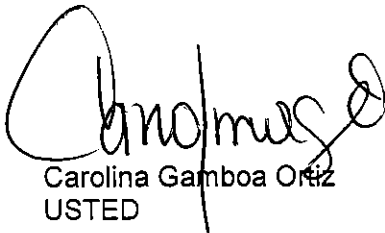
Por parte de las Organizaciones Sindicales


Sandra Luna Saravia
SINTRADIAN

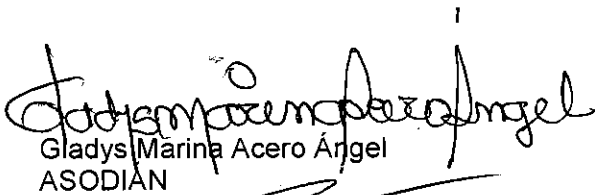

Adelana Salcedo Hernández
SINTRADIAN

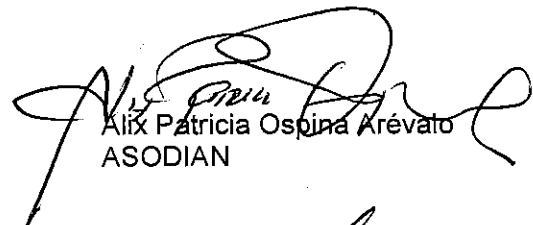

Tulio Roberto Vargas Pedroza
UTRADIAN

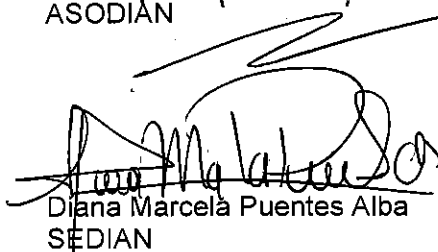

Clara Patricia Quintero Garay
UTRADIAN

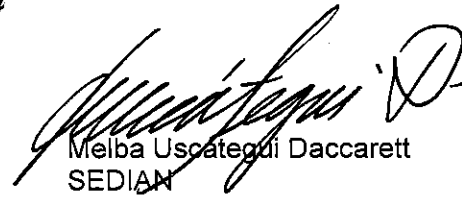

Carolina Gamboa Ortiz
USTED

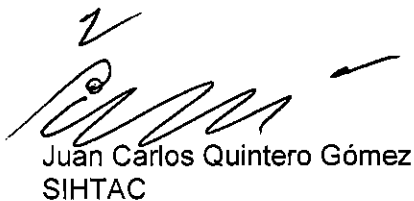

Martha Cecilia Cháves Argaez
USTED


Gladys Marina Acero Ángel
ASODIAN


Alix Patricia Ospina Arévato
ASODIAN


Diana Marcela Puentes Alba
SEDIAN


Melba Uscátegui Daccarett
SEDIAN


Juan Carlos Quintero Gómez
SIHTAC


Patricia Margarita López Díaz
SIHTAC

u.

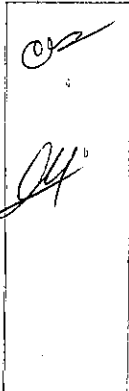
PROCESO DE NEGOCIACIÓN 2018
UAE DIAN – Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos

Acta de Acuerdos y Desacuerdos

En el marco del proceso de negociación colectiva de que trata el Decreto 1072 de 2015 - artículos 2.2.2.4.1. y siguientes, los funcionarios designados por el Director General de la UAE DIAN y los negociadores de las organizaciones sindicales de empleados públicos abajo firmantes, sobre los temas que se enuncian manifiestan lo siguiente:

GARANTIAS SINDICALES

| No. | SOLICITUD | SINDICATO |
|-----|---|----------------------------|
| 1 | Capacitación en derechos sindicales a Directores, Jefes de División, Jefes de Grupo y Coordinaciones, como condición para el manejo de personal a cargo. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 2 | Apoyo tiquetes aéreos para Asambleas y cursos de capacitación dictados por directivos sindicales a nivel nacional e internacional, de las organizaciones sindicales. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 3 | Concertación de los docentes con las organizaciones sindicales, para la realización de una Capacitación sindical trimestral a los directivos y líderes sindicales existentes en la DIAN. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 4 | Garantizar sedes para el desarrollo sindical. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 5 | Creación de enlace de comunicación directa con el director general de la entidad. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 6 | Garantía de los beneficios de compensación en semana santa y festivos para miembros de junta Directiva y Comités de las organizaciones sindicales que en cumplimiento de sus funciones tomen sus permisos en las fechas de compensación. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 7 | Cuando se solicite un día de permiso a la semana no se requerirá autorización del jefe inmediato. Sólo se consultará cuando el permiso exceda un día a la semana. | SEDIAN, SIHTAC, Y UTRADIAN |
| 8 | Ajustar los periodos de negociación DIAN - Sindicatos a los tiempos de negociación de los trabajadores estatales. | SINTRADIAN |
| 9 | La DIAN garantizará la asistencia de los negociadores por parte de las organizaciones sindicales, a la mesa anual de negociación, en cuanto a los gastos que hubiere lugar, tales como, viáticos, alojamiento y tiquetes aéreos. | SINTRADIAN |
| 10 | No represalias de ninguna naturaleza en ningún tiempo, con ocasión o por razón de la negociación del pliego de solicitudes contra los miembros de los sindicatos, o de cualquier funcionario que haya intervenido directa o indirectamente en la misma. | ASODIAN |
| 11 | Asignación presupuestal para capacitación y funcionamiento de cada una de las organizaciones sindicales. | ASODIAN |



En relación con la petición enlistada en el numeral 1 hay acuerdo en el entendido que la Administración brindará durante el presente año capacitación a los Jefes de la Entidad en todos sus niveles sobre el derecho de asociación sindical en forma virtual y en la programación que se defina para el efecto. Las organizaciones sindicales concertarán con la Administración los temas para la conformación del módulo de capacitación.

No hay acuerdo frente a las demás peticiones. No obstante, la Administración reitera su compromiso en garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política y los convenios suscritos por el país con la OIT, y en tal sentido precaver conductas que constituyan vulneración a este derecho y a la libertad sindical. En materia de permisos sindicales estos se regirán por la Circular 5 de 2002.

El presente acuerdo no deroga ni modifica acuerdos anteriores.

Se firma en Bogotá D.C a los 17 días del mes de abril de 2018.

Por parte de la Administración


Jaime Ricardo Saavedra Patarroyo



Carlos Alberto Altamar Neira


Hugo Antonio Álvarez Agudelo


Patricia Parada Castro


Jaime Ramón Gómez Pascuali

Por parte de las Organizaciones Sindicales


Clara Patricia Quintero Garay
UTRADIAN

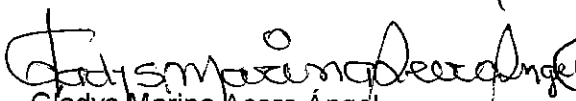

Alberto Rojas Ladino
UTRADIAN

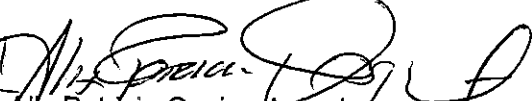

Rafael Acevedo Suarez
USTED



Martha Cecilia Chaves Argáez
USTED


Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN


Dirección General | Cra. 8 N° 6C-38 piso 6º PBX 607 9999 ext. 901062
Código postal 111711



Gladys Marina Acero Ángel
ASODIAN

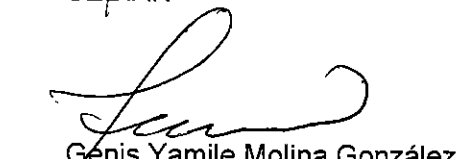

Alex Patricia Ospina Arevalo
ASODIAN

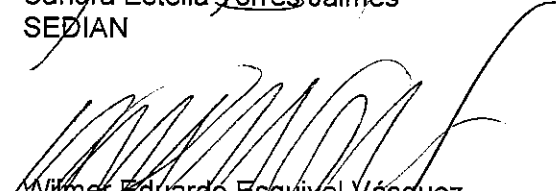

Patricia Margarita López Díaz
SIHTAC

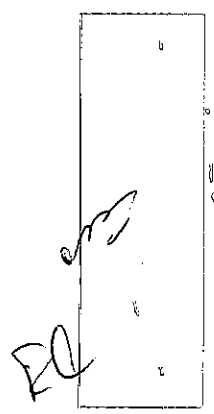

Héctor Rafael Cárdenas Pérez
SIHTAC

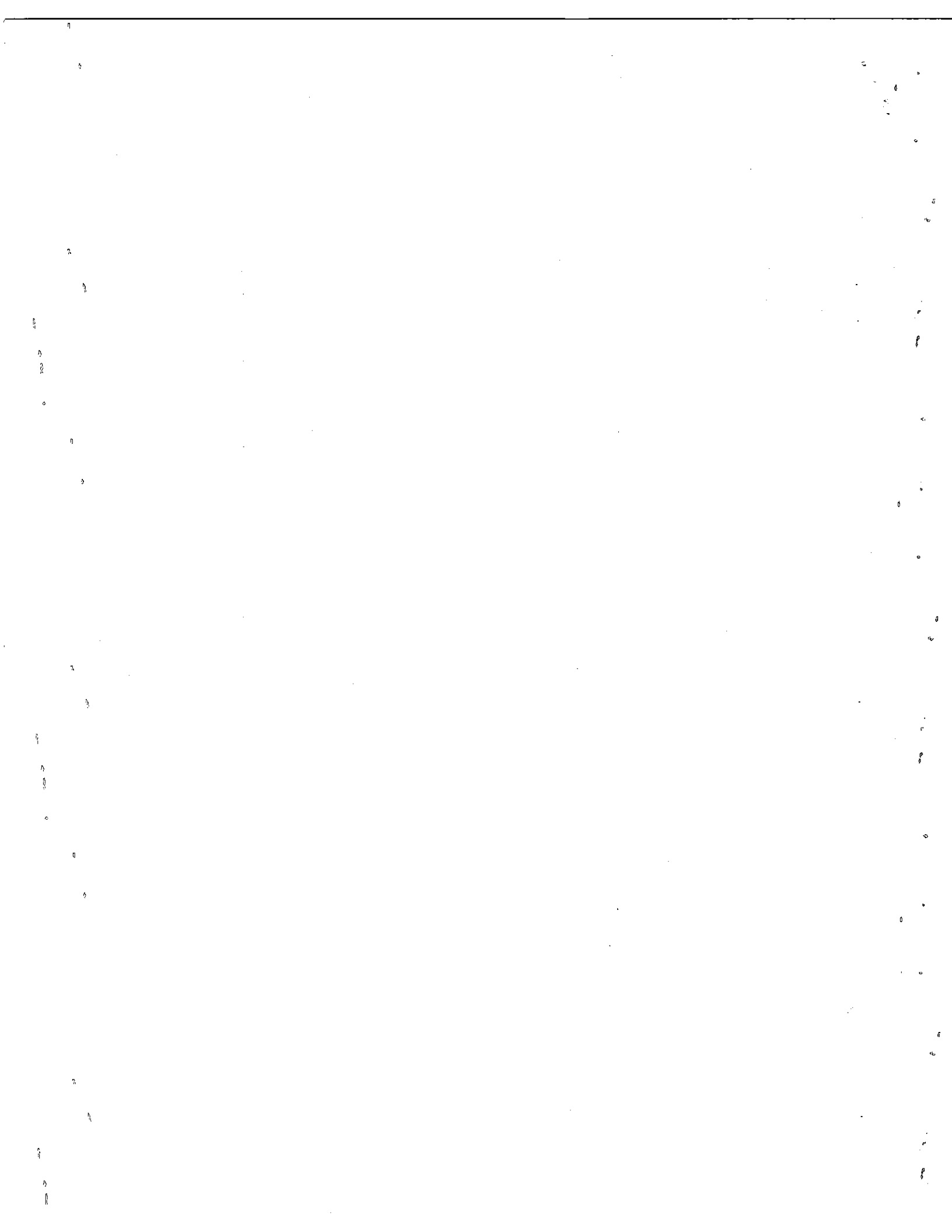

Diana Marcela Puentes Alba
SEDIAN


Sandra Estella Torres Jaimes
SEDIAN


Génes Yamile Molina González
SINTRADIAN


Wilmer Eduardo Esquivel Vásquez
SINTRADIAN





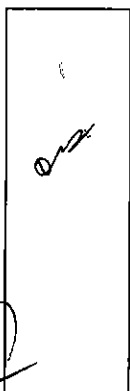
**PROCESO DE NEGOCIACIÓN 2018
UAE DIAN – Organizaciones Sindicales de Empleados Públicos**

Acta de Acuerdos y Desacuerdos

En el marco del proceso de negociación colectiva de que trata el Decreto 1072 de 2015 - artículos 2.2.2.4.1. y siguientes, los funcionarios designados por el Director General de la UAE DIAN y los negociadores de las organizaciones sindicales de empleados públicos abajo firmantes, sobre los temas que se enuncian manifiestan lo siguiente:

OTROS

| No. | SOLICITUD | SINDICATO |
|-----|--|---------------------------------|
| 1 | La dirección de la DIAN se compromete a gestionar el que la policía nacional deje de ser parte de la dirección jerárquica de la DIAN. Es decir, es cuerpo armado de apoyo, definido por el Estado, hacia las actividades de la entidad para la lucha contra el contrabando y la evasión lo que no tiene por qué traducirse en injerencia o interferencia de esa organización en la Dirección de la DIAN. Y lo que es más grave, que una parte cada vez más importante en la entidad tenga por jefe funcional al Director de una entidad ajena a la Dian y de las facultades otorgadas por ley al Director General, como lo es la policía nacional. | USTED |
| 2 | Durante la negociación la DIAN presentará informe del estado actual del registro público de Carrera, lo que permitirá establecer el horizonte de la culminación de dicha labor. La misma deberá estar terminada para el inicio de la próxima convocatoria a concursos. | USTED |
| 3 | La Dian y el sindicato revisarán conjuntamente la jornada del Centro Nacional de Cobro del sábado, en dirección a verificar si sigue siendo necesaria y útil. La propuesta del sindicato es que las cuatro horas que se trabajan los sábados sean distribuidas entre lunes y viernes de tal manera que el Centro unifique su horario con el resto de la entidad y que los trabajadores allí asignados puedan descansar, como los demás, el fin de semana. | USTED |
| 4 | Mantener actualizada en su página web oficial la normatividad, acceso a internet e inscripciones a páginas especializadas en tema aduanero, tributario y cambiario. | ASODIAN |
| 5 | Suprimir la intervención y actuación de la Policía Nacional y en especial de la Policía Fiscal y Aduanera, en la misión institucional de la DIAN. | SINTRADIAN |
| 6 | Establecer fecha y periodicidad para la instalación de la mesa de seguimiento a los acuerdos sindicales. | SEDIAN, SIHTAC Y UTRADIAN |




Frente a las peticiones enlistadas en los numerales 1, 3 y 5 no hay acuerdo teniendo en cuenta que se relacionan con la estructura interna de la Entidad y con competencias de dirección y administración. Lo anterior de conformidad con lo establecido en el párrafo primero del artículo 2.2.2.4.4 del Decreto 1072 de 2015.

Frente a la solicitud contenida en el numeral 2, la Administración presenta a las organizaciones sindicales el informe del estado actual del registro público de carrera de los funcionarios de la DIAN.

TRÁMITES REALIZADOS DE INSCRIPCIÓN REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ANTE LA COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

| TIPO DE TRÁMITE | CONSOLIDADO 31/03/2018 |
|--|------------------------|
| Anotaciones en virtud del Decreto 2117 de 1992 | 3.725 |
| Anotaciones en virtud del Decreto 1647 de 1991 | 1294 |
| Anotaciones en virtud de la Convocatoria 003 de 2006 | 578 |
| Anotaciones en virtud de la Convocatoria 128 de 2009 | 908 |
| Actualizaciones por incorporación (Casos Ministerio de Comercio) | 34 |
| TOTAL TRAMITES REALIZADOS | 6.539 |

A fin de dar inicio al trámite de actualización en el Registro Público de Carrera, se realizó una mesa de trabajo con la CNSC, el 23 de febrero de 2018, en la cual se solicitó a la DIAN el envío de los Decretos 1267 de 1999, 4049 y 4051 de 2008, a fin de determinar los documentos que debe contener cada expediente de solicitud de actualización. A la fecha nos encontramos a la espera de la respuesta de la CNSC para establecer el cronograma de trabajo.

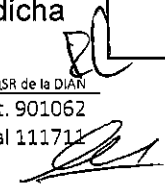
En relación con la petición enlistada en el numeral 6 las partes acuerdan la conformación de una mesa de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos pactados en los procesos de negociación que sesionará en forma bimestral, los días 29 de mayo, 31 de julio, 25 de septiembre y 27 de noviembre de 2018, para el efecto, las organizaciones sindicales y la administración definirán los integrantes y/o delegados que por las organizaciones sindicales que suscriben el presente acuerdo serán máximo dos miembros de cada una de ellas y por parte de la administración máximo seis miembros. Con anterioridad a la realización de dicha reunión se concertarán los temas a tratar a efectos de prepararlos.

Formule su petición, queja, sugerencia o reclamo en el Sistema PQSR de la DIAN

Dirección General

Cra. 8 N° 6C-38 piso 6° PBX 607 9999 ext. 901062

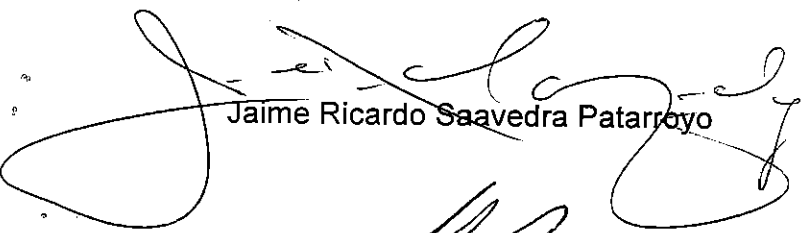
Código postal 111711



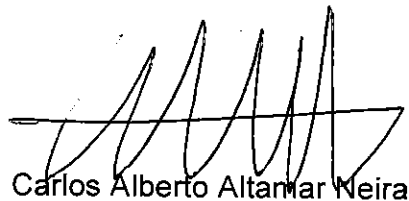
Lo anterior sin perjuicio de lo acordado para la mesa de seguimiento a la ejecución del presupuesto para capacitación, bienestar social y estímulos, a la cual asistirán por parte de las organizaciones sindicales un miembro por cada una de ellas y por parte de la administración cinco miembros siendo uno de estos el Subdirector de Gestión de Personal, y sesionará en las fechas indicadas en el acta de acuerdos y desacuerdos del 13 de abril de 2018.

Se firma en Bogotá D.C a los 17 días del mes de abril de 2018.

Por parte de la Administración



Jaime Ricardo Saavedra Patarroyo



Carlos Alberto Altamar Neira



Hugo Antonio Álvarez Agudelo

Patricia Parada Castro



Jaime Ramón Gómez Pascuali

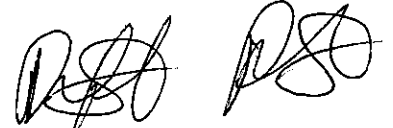
Por parte de las Organizaciones Sindicales



Clara Patricia Quintero Garay
UTRADIAN



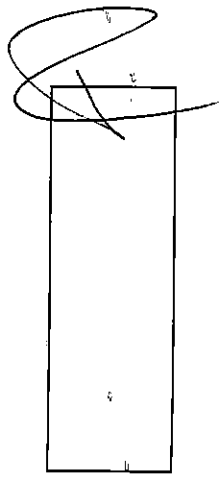
Alberto Rojas Ladino
UTRADIAN



Rafael Acevedo Suarez
USTED



Martha Cecilia Chaves Argáez
USTED




Gladys Marina Acero Ángel
ASODIAN


Alix Patricia Ospina Arévalo
ASODIAN

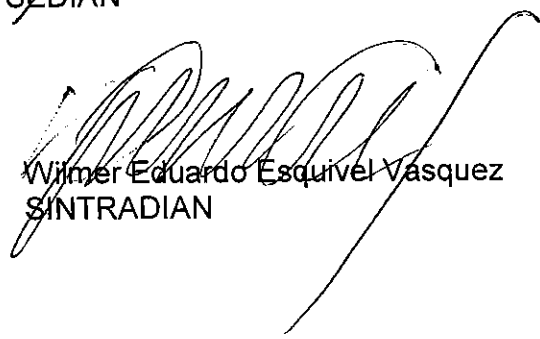

Patricia Margarita López Díaz
SIHTAC


Héctor Rafael Cárdenas Pérez
SIHTAC


Diana Marcela Puentes Alba
SEDIAN


Sandra Estella Torres Jaimes
SEDIAN


Genis Yamile Molina González
SINTRADIAN


Wilmer Eduardo Esquivel Vasquez
SINTRADIAN