

RESPUESTAS DIAN

AUDIENCIA PÚBLICA RENDICION DE CUENTAS 2011

1. ¿Existe alguna política que se esté desarrollando en torno a la concientización hacia los ciudadanos en pagar los impuestos?

Respuesta: En materia de política operacional, en el proceso de Asistencia al Cliente existe el procedimiento de Cultura de la Contribución, cuyo lineamiento operacional es “Las acciones para mejorar los conocimientos, actitudes y comportamientos, tributarios de la población, se ajustarán a los objetivos del Direccionamiento estratégico, a las prioridades de la Dirección y a los recursos asignados”.

http://insitu.dian.gov.co/descargas/procesos/politicas_operacionales.pdf

En el Plan estratégico 2011-2014 de la DIAN, una de sus políticas en términos de servicio es: “Adelantar programas y campañas efectivas de concientización y explicación de las obligaciones tributarias, aduaneras y cambiarias para fomentar la aceptación social de la tributación y el cumplimiento de estas normas”.

http://insitu.dian.gov.co/descargas/NuestraDIAN/Direccionamiento/PLAN ESTRATEGICO_2010-2014_V21.pdf

Igualmente, en cumplimiento del objetivo táctico de “fomentar la aceptación social de la tributación”, se vienen desarrollando cuatro grandes iniciativas que hacen parte del Plan Operativo de Asistencia al Cliente en el presente año. Los datos del desarrollo sobre esta materia pueden ser consultados en la Dirección de Gestión de Ingresos para responder a la “Jornada de revisión y evaluación de logros de Gestión 2011” del pasado 7 de octubre de 2011.

2. ¿Cómo es eso que los resultados positivos que son los de siempre en la DIAN, no son fruto de la gestión de sus funcionarios y en cambio, usted lleva un año echando trabajadores y hablando de los funcionarios sin que hasta ahora se haya probado nada?

Respuesta: Los buenos resultados en el recaudo no son solo producto del crecimiento de la economía, sino a la gestión de los funcionarios de la DIAN, el aumento de recaudo estará 16 billones por encima de lo esperado (más de un 20%) y la economía está creciendo al 4% o 5%; esta situación ha sido reconocido por el Director de la DIAN en diferentes escenarios y ante los medios de comunicación.

Será la justicia quien determine la responsabilidad de ex funcionarios y funcionarios de la DIAN en los casos que actualmente se investigan; los Directivos de la DIAN han hecho lo que le corresponde a cualquier funcionario público y es denunciar los hechos irregulares y entregar a las autoridades judiciales las pruebas e información solicitada. La salida de funcionarios supernumerarios en el 2010 obedeció a problemas netamente presupuestales; durante el 2011 la Dirección de la DIAN ha realizado todas las gestiones necesarias para garantizar en el 2012 un presupuesto digno, para llevar a la entidad hacia el cumplimiento de su misión.

3. ¿Cuál es el impacto de la implementación del TLC sobre la proyección de los recaudos tributarios, y si afectan el cumplimiento de la metas de más empleo, menos pobreza y más seguridad?

Respuesta: La información concerniente al desarrollo temático del TLC puede ser consultado en el link:

<http://www.tlc.gov.co/publicaciones.php?id=747>

4. Si la DIAN aporta principalmente el mayor rubro al presupuesto nacional, ¿Por qué razón no se avanza en el proyecto de volver salario, las reconocidas primas que se han disminuido con su administración a los funcionarios de la DIAN?

5. ¿Si el Gobierno defiende la formalización del empleo y del salario: por qué a la fecha no cumple el acuerdo con sus trabajadores de la DIAN para formalizar allí el empleo y por el contrario se promueve una planta temporal? Por qué no le cumplen a los trabajadores para que la remuneración tenga prestaciones y los que se puedan pensionar sea en condiciones dignas?

- 6. Si el gobierno y el Ministro de Hacienda defienden la formalización del empleo y del salario por qué a la fecha no cumple el acuerdo con sus trabajadores de la DIAN, para formalizar el empleo de supernumerarios (260 trabajadores) de manera definitiva y no temporal? Por qué no cumple pasando el 26% a salario de los trabajadores de la DIAN?**
- 7. ¿Si el Gobierno defiende la formalización del empleo y del salario, por qué a la fecha no cumple el acuerdo con sus trabajadores de la DIAN para formalizar allí el empleo y por el contrario se promueve una planta temporal? Por qué no le cumplen a los trabajadores para que toda la remuneración tenga prestaciones y quienes se pensionan salgan con un ingreso digno?**

Respuesta: Los interrogantes formulados en los puntos 4, 5, 6 y 7 por estar relacionados se abordan en forma conjunta.

Esta Administración, como lo ha manifestado desde su inicio, considera el talento humano de la Organización como su bien más preciado y estamos convencidos - y comprometidos con ello- que debe asegurarse- con sujeción a la ley-: i) estabilidad, ii) remuneración justa y competitiva, iii) condiciones de trabajo dignas y justas, iv) excelente bienestar y clima laboral.

Tan comprometida está la Administración con el talento humano de la Organización, que trabaja con el propósito de identificar aquellos aspectos de las condiciones laborales con oportunidad de mejora; dentro de dicha revisión integral y constructiva del sistema de remuneración, incluyendo su componente flexible, se elevó solicitud al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, a fin de estudiar la viabilidad de incorporar el incentivo grupal al salario básico de los empleados de planta, quien técnicamente respondió en forma negativa a la propuesta enviada. No obstante lo anterior se están haciendo acercamientos con argumentos técnicos para buscar la revisión de dicha posición y a partir de las conclusiones logradas proponer ante las instancias competentes las reformas correspondientes.

Como se ha hecho saber a la comunidad DIAN, se explora la posibilidad de crear empleos temporales en su planta de personal conformada aproximadamente por 2.200 cargos, lo que se evidencia con el hecho que en el anteproyecto de presupuesto para la vigencia fiscal 2012 se hayan previsto los recursos necesarios para financiar esta planta en el número de empleos indicado.

Es del caso señalar, que el régimen salarial, prestacional y demás beneficios salariales de los empleos temporales es el que corresponde a los empleos de carácter permanente que rige para la Entidad, lo que comporta que la planta temporal brinda mejores condiciones laborales que la vinculación a la DIAN bajo la modalidad de

supernumerario, toda vez que quien ingresa a la Institución para el desempeño de un empleo de carácter temporal devenga los incentivos de que tratan los artículos 6 y 7 del Decreto 1268 de 1999, éste último modificado por el artículo 9 del Decreto 4050 de 2008 y en el artículo 8 del Decreto 4050 de 2008.

De paso es importante advertir que la provisión de la planta temporal se efectúa conforme a los mecanismos previstos por la ley para el efecto, esto es, a través de una evaluación del perfil que comporta verificar la formación experiencia y competencias, entre otros, descartándose la aplicación de exámenes.

En lo que tiene que ver con la planta permanente, la Entidad actualmente cuenta con 1.683 vacantes definitivas en la planta de personal. Para el año 2012, éstas se proveerán a través de la figura del “encargo” mientras se surte el proceso de selección requerido para la provisión de empleos de manera definitiva así:

- 888 cargos vacantes de carrera ofertados a través de la convocatoria 128 de 2009, atendiendo lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto-ley 765 de 2005.
- 795 cargos vacantes, sin previa convocatoria a concurso acatando lo dispuesto en el párrafo del artículo 6 del Decreto 3626 de 2005.

En aquellos empleos donde no haya empleados de carrera que cumplan los requisitos para ser encargados, se acudirá al nombramiento en “provisionalidad”, permitiendo a la DIAN el fortalecimiento del capital humano.

Ahora bien, la Entidad ha contemplado que para el 2015 lo ideal es contar con la planta definitiva que contemple el número total de empleados públicos requeridos para el logro y cumplimiento de la misión institucional. No obstante también considera que previamente la DIAN debe adelantar acciones tendientes a mejorar los procedimientos, promover su automatización, disminuir la obsolescencia de hardware, fortalecer el uso inteligente de la información, gestionar efectivamente el riesgo entre otros aspectos críticos, de tal manera que se pueda redefinir la planta definitiva de empleos a partir de una armonización de los procesos y la estructura organizacional con el nuevo perfil organización el cual sugiere un mayor énfasis en los procesos de inteligencia corporativa, el uso intensivo de la información a partir del uso óptimo de las tecnologías de la información y la comunicación exógena, la estadística probabilística, la identificación precisa de la realidad económica de los sujetos pasivos de la obligación tributaria y la reducción sistemática de labores manuales y operativas.