

**ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N°087- 2013/SUNAT**  
**DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA EL OTORGAMIENTO DE LA**  
**BONIFICACION POR FUNCIÓN CRÍTICA O RIESGOSA A LOS**  
**TRABAJADORES DE LA SUNAT**

**1. Objetivo y alcance**

Establecer las normas reglamentarias para el otorgamiento de la bonificación por función crítica o riesgosa (BFCR) a los trabajadores de la SUNAT comprendidos en los Regímenes Laborales previstos en los Decretos Legislativos N° 276 y 728 que cumplan las condiciones establecidas en la presente disposición.

**2. Aspectos Generales**

- 2.1. Función Crítica es aquella que es estratégica para el logro de los objetivos y metas de la institución y por su incidencia en los productos y servicios que ésta deba proporcionar, debidamente calificada mediante Resolución de Superintendencia.
- 2.2. Función Riesgosa es aquella que se realiza en zonas diferenciadas que impliquen alto riesgo por la labor que se efectúa y que se encuentra determinada por Resolución de Superintendencia.
- 2.3. La BFCR no tiene carácter remunerativo, compensatorio ni pensionable, y no constituye base de cálculo para el reajuste de las bonificaciones que establece el Decreto Supremo N° 051-91-PCM.

**3. Formulación de la BFCR**

- 3.1. La BFCR está determinada por la realización de una función crítica o de una función riesgosa de acuerdo a las condiciones establecidas en la presente Resolución.
- 3.2. En el siguiente cuadro se muestra las funciones establecidas como críticas y las zonas diferenciadas como función riesgosa. Asimismo se establecen cuatro niveles de criticidad con dos subniveles cada uno para el caso del componente de Función Crítica y dos niveles de riesgo para el caso de



Función Riesgosa. Los niveles de criticidad o riesgo se detallan en el siguiente cuadro:

COMPONENTE	NIVELES / SUB NIVELES DE CRITICIDAD				
	NIVEL / SUB NIVEL	NIVEL 0	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III
FUNCION CRITICA	SUB NIVEL 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Director de Programa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Líder Usuario de Proyecto.</li> <li>Líder Normativo de Proyecto</li> <li>Líder Informático de Proyecto.</li> <li>Miembro de equipo de Apoyo de Programa.</li> <li>Auditor de la División de Auditoría I – IPCN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditor de la División de Fiscalización de Principales Contribuyentes – Intendencia Lima</li> <li>Auditor de supervisión de Acciones de Control Especializadas – INPCFA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditor de la supervisión I de la División de Auditoría - IR Arequipa.</li> <li>Auditor de la supervisión I de la División de Auditoría - IR La Libertad.</li> <li>Auditor de la supervisión IV de la División de Auditoría - IR Piura.</li> <li>Auditor de la supervisión I de la División de Auditoría - IR Lambayeque.</li> </ul>
	SUB NIVEL 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jefe de Proyecto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditor de la División de Auditoría II – IPCN</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditor de la División de Fiscalización de Medianos Contribuyentes I – Intendencia Lima</li> <li>Miembro de equipo de Trabajo de proyecto</li> </ul>	--



COMPONENTE	NIVEL DE RIESGO	
	NIVEL I	NIVEL II
FUNCION RIESGOSA	<p>Trabajadores que cumplen funciones en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oficina Remota Pichari.</li> <li>Puestos de Control: Cabanillas, Desaguadero, Kasani, Ojherari y Tilali.</li> <li>Puesto de Control Obligatorio Palmeras.</li> <li>Agencia Aduanera Desaguadero.</li> <li>Grupos Operativos de Puno, Tacna, Cuzco, Tumbes, Puerto Maldonado, Paita (que realiza funciones en Piura) y Arequipa (que realiza funciones en Yura).</li> </ul>	<p>Trabajadores que cumplen funciones en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Puestos de Control: Alamor, Guineo, La Tina, La Balsa, Zarumilla, Sicuani, Vila Vila, Chimbote, Santa Rosa (Iquitos) e Iñapari.</li> <li>Complejo Aduanero Tomasiri y complejo Aduanero Quebrada Carpitás.</li> <li>Agencia Aduanera La Tina.</li> </ul>

#### 4. Otorgamiento de la BFCR

- 4.1. La BFCR dada su naturaleza, es de otorgamiento temporal, y corresponde al trabajador que sea asignado a la función crítica o riesgosa por un periodo mínimo de un mes<sup>1</sup>, siempre que realice dicha función a tiempo completo.
- 4.2. Aquellos trabajadores que tienen Responsabilidad Directiva no les alcanza la BFCR por función crítica, al ser condición para dicha bonificación su ejercicio a tiempo completo.
- 4.3. Se consideran para la BFCR los programas y proyectos institucionales aprobados por la Alta Dirección dentro del marco del Plan Estratégico Institucional y/o el Plan Operativo Institucional que se encuentren en ejecución de acuerdo a lo informado por la Gerencia de Planeamiento, Control de Gestión y Convenios y que adicionalmente sean autorizados por la Superintendencia Nacional y los Superintendentes Nacionales Adjuntos, para efectos de la presente resolución.
- 4.4. La relación de los trabajadores que ejercen los roles en los programas y proyectos<sup>2</sup> y los días de labor efectiva, será remitida a la Gerencia de Administración de Personal por el Director del Programa o el Director del Proyecto según corresponda. En el caso de un proyecto con modelo de organización proyectizado, corresponde al jefe de proyecto remitir dicha información.
- 4.5. Para el caso de los trabajadores que desempeñan el rol de auditor, los días de labor efectiva serán informados a la Gerencia de Administración de Personal por el jefe de la Unidad Orgánica a la que pertenece el trabajador, cuando sea requerida.
- 4.6. La identificación de los trabajadores que realizan función riesgosa, así como la emisión del reporte de los días de labor efectiva, son realizados por el jefe de la Unidad Orgánica a la que pertenece el trabajador y remitirá



<sup>1</sup> Entiéndase por mes aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente.

<sup>2</sup> De acuerdo con la Organización y Roles del Modelo de Gobernabilidad de Programas y Proyectos

la información a la Gerencia de Administración de Personal, cuando sea requerida.

## 5. Determinación de la BFCR

5.1 Los montos mensuales de las BFCR para cada grupo, nivel y subnivel se detallan en el siguiente cuadro:

COMPONENTE	NIVELES / SUB NIVELES DE CRITICIDAD				
	NIVEL / SUB NIVEL	NIVEL 0	NIVEL I	NIVEL II	NIVEL III
FUNCION CRITICA	SUB NIVEL 1	DIFERENCIAL GERENTE "A"	S/. 1 800	S/. 1 400	S/. 1 000
	SUB NIVEL 2	DIFERENCIAL GERENTE "B"	S/. 1 600	S/. 1 200	--

COMPONENTE	NIVEL I	NIVEL II
FUNCIÓN RIESGOSA	S/. 1 500	S/. 1 000

Los diferenciales a que se alude para los trabajadores que ejercen los roles de Director de Programa y Jefe de Proyecto, están referidos a la diferencia entre los montos establecidos para los cargos de Gerente Tipo A y Gerente Tipo B<sup>3</sup> y los ingresos del trabajador que ejerce el rol de Director de Programa o Jefe de Proyecto, respectivamente.

En el caso de trabajadores que cumplen los roles de Nivel I, Nivel II ó Nivel III establecidos como función crítica, el cálculo de sus ingresos mensuales, incluido el monto de la BFCR prevista en el cuadro precedente, no debe superar el nivel remunerativo establecido para el Gerente Tipo B. La BFCR a percibir será la diferencia entre el monto establecido para el cargo de Gerente Tipo B y los ingresos del trabajador que cumple dichas roles.

5.2 Considerando que la BFRC se otorga solo en función del trabajo crítico o riesgoso efectivamente realizado, su pago se otorga desde el primer día de

<sup>3</sup> Según lo establecido en el numeral 4.2 del Anexo 1 y en el Anexo 3 de la Resolución de Superintendencia N° 131-2012/SUNAT y modificatorias



labor efectiva correspondiente a la función crítica o riesgosa y se realiza en forma proporcional a los días completos de labor efectiva.

- 5.3 La determinación de los días de labor efectiva debe efectuarse considerando únicamente los días que son laborales según la jornada o turno de cada trabajador.

## 6.- PAGO DE LA BFCR

- 6.1. La División de Compensaciones y Beneficios gestiona la determinación del monto total de la BFCR que corresponde a cada trabajador involucrado, en base a lo establecido en los puntos 4 y 5 y remite la información a la División de Planillas y Pensiones para la generación y pago de la planilla correspondiente, de acuerdo a lo detallado en el siguiente cuadro:

Período de Determinación de la BFCR	Mes de Pago de la BFCR
Del 1 de Enero al 31 de Marzo	Mayo
Del 1 de Abril al 30 de Junio	Agosto
Del 1 de Julio al 30 de Setiembre	Noviembre
Del 1 de Octubre al 31 de Diciembre	Febrero

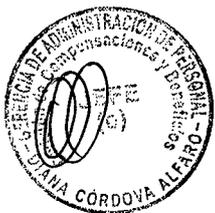
- 6.2. La División de Planillas y Pensiones remite el informe de pago de la BFCR al órgano de control de la institución y lo publica en la Intranet Institucional, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles de efectuado el pago.

## 7.- Disposiciones Complementarias

- 7.1. Las funciones establecidas como críticas y las zonas diferenciadas establecidas como riesgosa podrán redefinirse en el marco del Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional.
- 7.2. Los casos no previstos en la presente disposición serán resueltos por la Intendencia Nacional de Recursos Humanos, en coordinación con el órgano competente correspondiente en caso sea necesario.

## 8.- Disposiciones Transitorias

Para efectos de pago a los trabajadores que ejercen los roles de funciones críticas mencionados en el cuadro del punto 3.2 del anexo de la Resolución de Superintendencia





N° 173-2012-SUNAT, modificada por la Resolución de Superintendencia N° 277-2012/SUNAT, se considerará lo dispuesto en el numeral 5.1 del Anexo de dicha resolución, en tanto se implemente el Modelo de Gobernabilidad de Programas y Proyectos.

