

NORMAS REGLAMENTARIAS CORRESPONDIENTES AL AÑO 2023 PARA LA APLICACIÓN DEL INCENTIVO POR DESEMPEÑO PREVISTO EN EL ART 11° DE LA LEY N° 29816

1. OBJETIVO

Establecer las normas reglamentarias para el otorgamiento del incentivo anual por desempeño de sus trabajadores en función al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales correspondientes al año 2023.

2. ALCANCE

Las presentes normas reglamentarias son de aplicación para los trabajadores de la SUNAT comprendidos en los regímenes laborales previstos en los Decretos Legislativos N° 728 y N° 276.

3. CONDICIONES GENERALES

3.1. El trabajador debe haber ingresado a la Institución hasta el 30 de junio de 2023 y, además, contar con un tiempo mínimo de labor remunerada de seis (06) meses en la Institución durante el año 2023, tomando como base de cálculo 360 días. Para la determinación del tiempo de labor remunerada se aplicarán las siguientes reglas:

- a. Se computarán los días de licencia por maternidad y enfermedad del trabajador.
- b. Se consideran los días u horas que -según el tipo de jornada y horario de trabajo del trabajador- son laborables.
- c. No se computará el período en el que el trabajador no ha recibido remuneración, se encuentra destacado a otra institución o se encuentra en uso de licencia con goce de haber por estudios bajo el Reglamento de Becas.
- d. No se computará el período en el que el trabajador no haya realizado labor efectiva (presencial, remota ni mixta), debido a que se encuentra con licencia con goce compensable, producto de las medidas de protección y seguridad para contener la Pandemia generada por el COVID-19.
- e. Para el caso de trabajadores que hayan cesado de la Institución y cumplan con lo establecido en los numerales precedentes, se considerará el otorgamiento del incentivo en forma proporcional hasta el día de cese en la Institución.

3.2. No es de aplicación el incentivo por desempeño a los trabajadores cesados por despido.

4. COMPOSICIÓN Y CUANTÍA DEL INCENTIVO

4.1. El incentivo por desempeño está compuesto por: un componente por desempeño institucional y un componente por desempeño de equipo.

4.2. El componente por desempeño institucional se asigna en función al logro de las metas y objetivos institucionales de los siguientes indicadores, previstos en el Set de Indicadores y Proyectos (SIP) para el año 2023 aprobado por Resolución de Superintendencia N° 000299-2022/SUNAT y modificatorias:

Nro de Indicador SIP	Nombre del Indicador	Participación
1	Recaudación Bruta de Ingresos Tributarios del Gobierno Central (RB)	0.20
2	Tiempo Total de Liberación de Mercancías de Importación (TTLM)	0.20
24	Nivel de cobertura de emisión de Comprobantes de Pago Electrónicos (CPE)	0.20
25	Tasa de atención dentro del tiempo límite de tolerancia de solicitudes de procedimientos críticos.	0.20
26	Tasa de atención dentro del tiempo límite de tolerancia de recursos impugnatorios.	0.20

4.3. El componente por desempeño de equipo se otorga en función al logro de aquellos indicadores previstos en el SIP para el año 2023, que sean seleccionados para tal efecto con documento emitido por la Superintendencia Nacional y visado por los Superintendentes Nacionales Adjuntos. En un plazo que no deberá exceder de veinte (20) días hábiles de emitida la presente Resolución, la Oficina Nacional de Planeamiento y Estudios Económicos (ONPEE) deberá elevar a la Superintendencia Nacional la propuesta de indicadores a seleccionar, en base a la cual definirá y emitirá el documento señalado. Como máximo se deberán considerar dos (02) indicadores por órgano.

5. DETERMINACIÓN DEL INCENTIVO

5.1. La Gerencia de Planeamiento y Control de Gestión (GPCG) de la ONPEE determina el cumplimiento de las metas de los indicadores a que se refieren los numerales 4.2 y 4.3 conforme a las fichas de los respectivos indicadores y en base a la información ingresada en el Módulo de Planeamiento del Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) por los responsables de los indicadores del SIP.

5.2. El cumplimiento de los cinco (05) indicadores habilita el otorgamiento de una (01) remuneración como componente institucional. El incumplimiento de alguno de ellos elimina la parte proporcional (0.20) en el componente institucional.

5.3. El componente por desempeño de equipo a otorgar a los trabajadores de la SUNAT se determinará de la siguiente forma:

a. Por el cumplimiento de cada indicador seleccionado se asignará el 0.5 de una (01) remuneración. De cumplirse ambos indicadores, se asignará una (01) remuneración.

- b. En el caso de trabajador de órgano con un (01) solo indicador seleccionado, el cumplimiento de este dará lugar al otorgamiento de una (01) remuneración.
 - c. Las áreas de soporte administrativo serán consideradas como órganos; de ser el caso de que una de estas áreas resulta sin indicador con meta prevista en el SIP 2023, se deberá considerar lo que se establece en el numeral 5.5.
- 5.4. Para la Alta Dirección, conformada por el Superintendente Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y los Superintendentes Nacionales Adjuntos, se aplica únicamente el componente por desempeño institucional, correspondiendo otorgar el equivalente a dos (02) remuneraciones, en caso de que se alcance el 100% del cumplimiento de los cinco (05) indicadores institucionales propuestos. En caso contrario, se aplicará la proporcionalidad mencionada en el numeral 5.2. precedente para cada una de dichas remuneraciones.
- 5.5. En el caso de los trabajadores de la Superintendencia Nacional, éstos serán asignados por la Superintendencia Nacional al órgano más a fin a las funciones que realiza, para efectos de la aplicación del componente de equipo. Para el caso de los trabajadores de las Superintendencias Nacionales Adjuntas, dicha asignación la efectuará el Superintendente Nacional Adjunto correspondiente. El plazo máximo para comunicar dichas asignaciones a la Intendencia Nacional de Recursos Humanos (INRH) es el 31 de diciembre de 2023.
- 5.6. Los trabajadores que durante el 2023 prestaron servicios en más de un órgano, serán considerados en el que se desempeñaron la mayor cantidad de tiempo, de acuerdo con la información registrada en el “Sistema Integrado de Recursos Humanos – SIRH”.
- 5.7. En los casos que debido a la pandemia del COVID-19 el trabajador con asignación temporal de funciones con desplazamiento brindó servicios en otro órgano distinto a su sede de origen serán considerados en el que desempeñaron la mayor cantidad de tiempo.

6. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS

- 6.1. Para la evaluación del componente por desempeño institucional y de equipo, la GPCG de la ONPEE determina el cumplimiento de las metas de los indicadores conforme a lo previsto en el numeral 5.1.
- 6.2. La GPCG remite el informe de cumplimiento del componente por desempeño institucional y de equipo al presidente de la Comisión de Verificación del Cumplimiento de Metas y Objetivos a que se refiere el numeral 7, en un plazo no mayor a doce (12) días hábiles, computado a partir del día siguiente de ingresada la información en el Módulo de Planeamiento del SIGA por los responsables de los indicadores SIP.

7. COMISIÓN DE VERIFICACIÓN DE CUMPLIMIENTO DE METAS Y OBJETIVOS

- 7.1. Para la evaluación del cumplimiento de metas y objetivos de los componentes de desempeño institucional y de equipo, la Superintendencia Nacional

conformará previamente una Comisión de Verificación del Cumplimiento de Metas y Objetivos.

7.2. La citada Comisión está conformada por:

- Un representante de la Superintendencia Nacional, quien la preside.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Tributos Internos.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Aduanas.
- Un representante de la Superintendencia Nacional Adjunta de Administración y Finanzas.

De manera simultánea a la conformación de la Comisión, la Superintendencia Nacional solicitará la participación de un representante del Órgano de Control Institucional, quien participará en el ejercicio del Control Gubernamental.

7.3. La Comisión de Verificación del Cumplimiento de Metas y Objetivos, en un plazo de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de recepción del informe a que se refiere el numeral 6.2, realiza las siguientes acciones:

- a. Verifica el cumplimiento del componente por desempeño institucional.
- b. Verifica, de manera muestral, el cumplimiento del componente por desempeño de equipo.
- c. Remite el informe final del resultado de la verificación del cumplimiento de los componentes institucional y de equipo a la INRH y adjunta el informe elaborado por la GPCG.

8. DISPOSICIONES FINALES

- 8.1. Para el cálculo del incentivo por desempeño se considera la remuneración permanente percibida por cada trabajador en el mes de junio del año anterior al otorgamiento del incentivo.
- 8.2. La INRH remite el informe de incentivo por desempeño al Órgano de Control Institucional y lo publica en la Intranet Institucional, en un plazo no mayor a veinte (20) días hábiles de efectuado el pago.
- 8.3. Las situaciones no previstas que surjan de la aplicación de las presentes normas reglamentarias serán reguladas por la INRH.