

**ANEXO DE LA RESOLUCIÓN DE SUPERINTENDENCIA N°051 -
2012/SUNAT**

**DISPOSICIONES REGLAMENTARIAS PARA LA
APLICACIÓN DEL INCENTIVO POR DESEMPEÑO
EN LA SUNAT PARA EL AÑO 2012 PARA LOS TRABAJADORES
COMPRENDIDOS EN LOS REGIMENES LABORALES PREVISTOS EN LOS
DECRETOS LEGISLATIVOS N.° 728 y 276**

1°.- Objetivo:

Establecer las normas reglamentarias para la aplicación por el año 2012 del incentivo por desempeño a los trabajadores de la SUNAT comprendidos en los Regímenes Laborales previstos en los Decretos Legislativos N.° 728 y 276, regulando, entre otros aspectos, su periodicidad, parámetros de cumplimiento y distribución en función al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

2°.- Alcance:

Las presentes disposiciones reglamentarias son de aplicación a los trabajadores que se encuentran comprendidos en los Regímenes Laborales previstos en los Decretos Legislativos N.° 728 y 276.

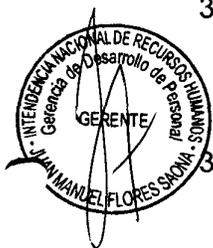
3°.- Condiciones generales:

3.1. El trabajador participa de la aplicación del incentivo por desempeño, si al 31 de diciembre de 2012 se encuentra con vínculo laboral con la institución.

3.2. El trabajador debe contar con un tiempo de labor efectivo mínimo en la institución durante el año 2012, según lo siguiente:

- Con jornada completa, ciento setenta y seis (176) días.
- Con jornada parcial, seis cientos ocho (608) horas.

3.3. Para la determinación del tiempo de labor efectivo se consideran los días u horas que -según el tipo de jornada y horario de trabajo del trabajador- son laborables, excluyéndose aquellos en los que el trabajador no ha recibido remuneración, se encuentre destacado a otra institución o con licencia con goce de haber por estudios bajo el reglamento vigente de becas.



4°.- Composición del incentivo:

El incentivo por desempeño está compuesto por tres elementos: un componente por desempeño institucional, un componente por desempeño de equipo y un componente por desempeño individual:

- 4.1. El componente por desempeño institucional se asigna en función al logro de las metas institucionales de presión tributaria, acogimiento al despacho anticipado en el régimen de importación para el consumo en la Intendencia de Aduana Marítima del Callao y resultado de las acciones de prevención y represión del contrabando.
- 4.2. El componente por desempeño de equipo se asigna en función al logro de las metas que se encuentran bajo responsabilidad del órgano en el cual el trabajador ha sido evaluado.

En el caso de un trabajador asignado a la Superintendencia Nacional o Superintendencias Nacionales Adjuntas, éste será asociado por el Superintendente respectivo al órgano más afín a las funciones que realiza aquél para efectos de la aplicación de este componente.

Estas metas serán establecidas por la Superintendencia Nacional y por las Superintendencias Nacionales Adjuntas para los órganos dependientes de cada una de ellas, a través de la Intendencia Nacional de Estudios Tributarios y Planeamiento (INETyP) durante el mes de marzo de 2012.

- 4.3. El componente por desempeño individual se asigna en función al nivel de desempeño alcanzado por cada trabajador en la Evaluación de Logro de Metas que se realizará en el marco de la Evaluación de Desempeño del año 2012.

5°.- Determinación del incentivo:

- 5.1. Ningún trabajador recibe incentivo por desempeño por componente alguno si la Presión Tributaria es menor a 15.8%.
- 5.2. En el siguiente cuadro se detalla la asignación por cada componente del incentivo en función al cumplimiento de metas y al nivel de desempeño alcanzado por cada trabajador referido en el Punto 4.3.



Componente	Condición para asignación de componente	Asignación por nivel de desempeño alcanzado por cada trabajador en la Evaluación de logro de metas			
		Sobresaliente	Esperado	En desarrollo	Bajo
Institucional	Si la Presión Tributaria \geq 16% y el Acogimiento al despacho anticipado en el régimen de importación para el consumo en la Intendencia de Aduana Marítima del Callao \geq 25%	0.8	0.8	0.8	0
	Si el Resultado de las acciones de prevención y represión del contrabando \geq 100 millones de dólares	0.2	0.2	0.2	0
De equipo	Si se cumplieron todas las metas establecidas según el Punto 4.2.	0.4	0.4	0.4	0
Individual	Según evaluación de logro de metas	0.6	0.2	0	0
Incentivo base total (en remuneraciones)		2	1.6	1.4	0

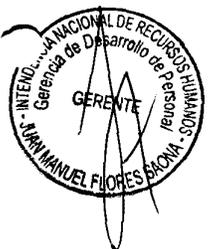
5.3. En el caso de la Superintendente Nacional y los Superintendentes Nacionales Adjuntos se aplica únicamente el componente institucional, de acuerdo al siguiente cuadro:

Componente	Condición para asignación de componente	Asignación
Institucional	Si la Presión Tributaria \geq 16% y el Acogimiento al despacho anticipado en el régimen de importación para el consumo en la Intendencia de Aduana Marítima del Callao \geq 25%	1.6
	Si el Resultado de las acciones de prevención y represión del contrabando \geq 100 millones de dólares.	0.4
Incentivo base total (en remuneraciones)		2

5.4. La remuneración a considerar es la que corresponda a cada trabajador por el mes de junio de 2012.

5. La determinación final del monto de incentivo por trabajador se realiza en forma proporcional al tiempo de labor efectivo referido en el Punto 3.3 y tomando como base de cálculo:

- Con jornada completa, doscientos cincuenta y cuatro (254) días.
- Con jornada parcial, novecientos ochenta y ocho (988) horas.



6°.- Aplicación del incentivo:

6.1. Para la evaluación del cumplimiento de metas del componente de desempeño institucional y por equipo, la Gerencia de Planeamiento, Control de Gestión y Convenios, realiza las siguientes acciones:

- 6.1.1 Determina el cumplimiento de las metas, en base a la información remitida por la Oficina de Estadística de la INETyP, a más tardar el 31 de enero del año 2013.
- 6.1.2 Determina el cumplimiento del indicador Presión Tributaria, en base a la información remitida por la Gerencia de Estudios Tributarios, en un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles de publicada la cifra oficial del Producto Bruto Interno por el Banco Central de Reserva del Perú.
- 6.1.3 En un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles posteriores a la fecha de determinación del indicador Presión Tributaria, remite el informe de cumplimiento de metas a la Intendencia Nacional de Recursos Humanos (INRH).

6.2. La INRH a través de la Gerencia de Desarrollo de Personal:

- 6.2.1 En un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles de finalizada la etapa de reclamación de la Evaluación de Logro de Metas en el marco de la Evaluación de Desempeño, elabora el informe sobre la evaluación de logro de metas.
- 6.2.2 En un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles posteriores a la fecha de elaboración del informe que se menciona en el numeral anterior, determina el incentivo base total por trabajador tomando como insumos los informes referidos en los Puntos 6.1.3 y 6.2.1 y lo establecido en los Puntos 5.1, 5.2 y 5.3.
- 6.2.3 En un plazo no mayor a tres (03) días hábiles, con la información remitida por la Gerencia de Desarrollo de Personal, la División de Planillas y Pensiones determina el monto final de incentivo por trabajador de acuerdo a lo establecido en los Puntos 3, 5.4 y 5.5 y remite la planilla correspondiente a la Gerencia Financiera para su pago respectivo.

6.3. La INRH remite el informe de incentivo por desempeño al órgano de control de la Institución y lo publica en la Intranet Institucional, en un plazo no mayor a cinco (05) días hábiles de efectuado el pago.

